

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดภูเก็ต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๑.	๑. การวางแผนกำลังคน ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ๔. การสรรหาคandidateคนเก่ง ๕. การพัฒนาบุคลากร ๖. การสร้างความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพ ๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	การประชุมพิเศษพนักงานราชการเฉพาะกิจ ของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Online Meetings	เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและกลไกการบริหารจัดการพนักงานราชการเฉพาะกิจ	ร้อยละของพนักงานราชการเฉพาะกิจ ที่ได้รับการพัฒนาเทียบเท่ากับพนักงานราชการเฉพาะกิจทั้งหมดของหน่วยงาน	-มอบนโยบายการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการเฉพาะกิจ ภายใต้อำนาจสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา หัวข้อดังนี้ -แผนยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยวและกีฬา -แนวทางการปฏิบัติงานการเงินและบัญชี และการพัสดุ -ระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการเฉพาะกิจ -กล่าวต้อนรับพนักงานราชการเฉพาะกิจ และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดภูเก็ต	พนักงานราชการเฉพาะกิจ ได้ทราบถึงระเบียบ หลักเกณฑ์ และ ข้อปฏิบัติ ที่ถูกต้อง และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาในสายอาชีพได้ในอนาคต	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๒.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- การประชุม คณะ กรรมการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- เพื่อเป็นขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่	-ความเป็นธรรม บุคลากรมีความพึง พอใจ	-บุคลากรทุกคนมีโอกาสอย่างเท่า เทียมกัน	-มีการประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ทุก ๖ เดือน	สำนักงาน เกษตรจังหวัด ภูเก็ต
๓.	การสรรหาคนดีคนเก่ง	-การคัดเลือกบุคคลดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	-เพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ และสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากร	-บุคลากรมี คุณธรรม มีคุณสมบัติและผลงาน ดีเด่น	-พิจารณาตามหลักเกณฑ์การ คัดเลือกบุคคลและหน่วยงาน ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๔	-ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมี กำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่	สำนักงาน เกษตรจังหวัด ภูเก็ต
๔.	การพัฒนาบุคลากร	-การพัฒนาข้าราชการที่ อยู่ระหว่างการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-เพื่อพัฒนาบุคลากร ใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	-การประเมินผล ๓ เดือน และ ๖ เดือน	-บุคลากรใหม่มีความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น	-บุคลากรใหม่มีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ ปฏิบัติมากขึ้น	สำนักงาน เกษตรจังหวัด ภูเก็ต
๕.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- การปรับปรุงซ่อมแซม บ้านพักเจ้าหน้าที่	-เพื่อการพัฒนา คุณ ภาพชีวิตของบุคลากร	-บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	-บ้านพักปลอดภัย และน่าอยู่ ยิ่งขึ้น	-บุคลากรมีส่วนร่วมใน กิจกรรม	สำนักงาน เกษตรจังหวัด ภูเก็ต
๖.	๑. การพัฒนาบุคลากร ๒. การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	๑. กิจกรรมพัฒนา ความรู้เรื่องการประกัน ตัวผู้เข้ารับการตรวจ พิสูจน์แก่บุคลากร สำนักงานคุมประพฤติ	- ถ่ายทอดและเพิ่มพูน ความรู้เรื่องการประกัน ตัวผู้เข้ารับการตรวจ พิสูจน์ให้เป็นไปตาม ระเบียบถูกต้อง แม่นยำ	๑. บุคลากรเข้าร่วมไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. การปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง	จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ใน วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดย มีบุคลากรสำนักงานฯ เข้าร่วม ทั้งสิ้น ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๑	บุคลากรมีผลการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ไม่ มีปัญหาใด	สำนักงานคุม ประพฤติ จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๗.	๑. การพัฒนาบุคลากร ๒. การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	๑. กิจกรรมเสริมสร้าง ภูมิคุ้มกัน โรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา(COVID- ๑๙)	ส่งเสริมให้ บุคลากร สำนักงานได้รับการฉีด วัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา(COVID-๑๙) เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันร่างกาย บุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน	๑. จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการฉีดวัคซีน ป้องกันโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา(COVID-๑๙)	บุคลากรสำนักงานได้รับการฉีด วัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโร นา(COVID-๑๙) เข็มที่ ๑-๓ ครบทุกคนจำนวน ๒๒ คน	สร้างเสริมสุขภาพที่ดี ให้กับบุคลากร สร้าง ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน สร้าง ความเชื่อมั่นให้องค์กร และผู้มาติดต่อราชการ	สำนักงานคุม ประพฤติ จังหวัดภูเก็ต
๘.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	๑.๑ โครงการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริต ประ พ ฤ ตี มิ ช อ บ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๑.๒ ประกาศเจตจํานง สุจริตในการบริหารงาน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	เพื่อให้บุคลากรยึดถือ เป็นหลักการ แนวทาง ปฏิบัติและเป็นเครื่องมือ กำกับความประพฤติของ บุคลากร	บุคลากรยึดมั่นในหลัก คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และ จรรยาบรรณในการ ปฏิบัติราชการ	๑.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตประพฤต มิชอบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดย มี ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานพลังงานจังหวัดภูเก็ต ภายใต้แนวคิดต่อต้าน การทุจริตตาม แนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ณ ห้องประชุมสำนักงาน พลังงานจังหวัดภูเก็ต ๑.๒ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานพลังงานจังหวัดภูเก็ต รับทราบเจตจํานงสุจริตในการ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	การยึดมั่นในหลัก จริยธรรมจรรยา วิชาชีพขององค์กรและ สร้างความโปร่งใส ให้กับหน่วยงาน	สำนักงาน พลังงาน จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๙.	การพัฒนาบุคลากร	กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ ให้กับบุคลากรภายใน หน่วยงาน	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ทุกคน สามารถนำ ความรู้ไปใช้ ประโยชน์และเกิด ประสิทธิภาพแก่ หน่วยงาน	ระดับความสำเร็จของ การปฏิบัติงาน ความ ผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบ ทุกขั้นตอน ไม่มีข้อ ร้องเรียนด้านพฤติกรรม และการทำงาน	บุคลากรในหน่วยงานได้รับความรู้เกี่ยวกับ ภารกิจของสำนักงานพลังงานจังหวัด สถานการณ์พลังงาน แผนพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้าของประเทศไทย (PDP ๒๐๑๘) เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้อง ประชุมสำนักงานพลังงานจังหวัดภูเก็ต	ควรส่งเสริมให้ บุคลากรทุก ตำแหน่งได้รับการ อบรมเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน ทำให้ บุคลากรได้ศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับ ลักษณะงานที่ ปฏิบัติเพิ่มขึ้น	สำนักงาน พลังงานจังหวัด ภูเก็ต
๑๐.	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	กิจกรรม ๕ ส. “Big Cleaning day”	เพื่อให้บุคลากรมี ส่วนร่วมในการ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และเป็นการสร้าง บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมใน สำนักงานให้ดีขึ้น	บุคลากรเกิดแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน	กิจกรรม ๕ ส. “Big Cleaning day” ภายในและภายนอกสำนักงาน เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยร่วมกันดำเนินการ กิจกรรม ๕ ส. “Big Cleaning day”ในพื้นที่ บริเวณภายในและภายนอกสำนักงาน	บุคลากรได้มีส่วน ร่วมในการ ปรับปรุง สำนักงานและ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมใน สำนักงานที่ดีขึ้น	สำนักงาน พลังงานจังหวัด ภูเก็ต
๑๑.	การวางแผนกำลังคน	มีการเสนอขออัตรากำลัง เพิ่มเติมสำหรับ การ ปฏิบัติงานในพื้นที่	เพื่อให้มีเจ้าหน้าที่ เพียงพอในการ ขับเคลื่อนภารกิจ ของหน่วยงาน	มีการบริหารอัตรากำลัง บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ	กรมการพัฒนาชุมชนจัดสรรอัตรากำลังให้ หน่วยงานอย่างเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อน ภารกิจ	หน่วยงานสามารถ ขับเคลื่อนงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพ	สำนักงาน พัฒนาชุมชน จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๑๒.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประชุมคณะทำงาน พิจารณาจัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการและ ผลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของ ข้าราชการสังกัดกรมการ พัฒนาชุมชน จังหวัด ภูเก็ต	เพื่อเป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ให้แก่เจ้าหน้าที่	บุคลากรมีความพึงพอใจ ในผลการประเมิน	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	ประชุมคณะทำ งานฯ เป็นประจำทุก ๖ เดือน	สำนักงาน พัฒนาชุมชน จังหวัดภูเก็ต
๑๓.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ประมวล จริยธรรมข้าราชการพล เรือนให้บุคลากรในสังกัด ทราบและถือปฏิบัติ	เพื่อให้ข้าราชการมี หลักเกณฑ์ยึดถือ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดรับรู้และ เข้าใจเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมข้าราชการ	บุคลากรในสังกัดยึดถือปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการอย่างเคร่งครัด	ไม่มีบุคลากรใน สังกัดกระทำความผิด วินัย	สำนักงาน พัฒนาชุมชน จังหวัดภูเก็ต
๑๔.	การสรรหาคณบดีคน เก่ง	การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการดีเด่น กรมการพัฒนาชุมชน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อเชิดชูเกียรติและ สร้างขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ให้แก่บุคลากรที่ มีความประพฤติอยู่ใน จรรยา ระเบียบ วินัย และปฏิบัติ ราชการอย่างมี ประสิทธิภาพและ เกิดผลสัมฤทธิ์	บุคลากรปฏิบัติงานโดย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม	มีการประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มี เหมาะสมตามหลักเกณฑ์ เพื่อเสนอชื่อเป็น ตัวแทนของหน่วยงาน	ผู้ที่ได้รับ การ คัดเลือกเป็นตัวแทน ของหน่วยงาน มี ขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	สำนักงาน พัฒนาชุมชน จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๑๕.	การพัฒนาบุคลากร	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตรพัฒนาก่อนประจำการ	เพื่อให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน	ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ข้าราชการบรรจุใหม่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดและขับเคลื่อนงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่รอบตัว	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดภูเก็ต
๑๖.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	มีการของบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักข้าราชการ	เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี	บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี	อยู่ระหว่างรอกิจกรรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาจัดสรรงบประมาณ	อยู่ระหว่างรอกิจกรรมการพัฒนาชุมชนพิจารณาจัดสรรงบประมาณ	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดภูเก็ต
๑๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกคนทำแบบประเมินการปฏิบัติงานรายละเอียด และระยะเวลา ตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการใช้ชีวิตและในการปฏิบัติงาน - เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของบุคลากร	- ผลการประเมินการปฏิบัติงานเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	- ควรจัดทำแบบประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๑๘.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	กิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้บุคลากร	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้ บุคลากร ได้นำหลัก คุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการทำงาน อย่างดีงาม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกรอก แบบสอบถามก่อนและ หลังร่วมกิจกรรม	จัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรม	คว ร จั ด หั ว ชั อ กิจกรรมให้ตรงกับ ความต้องการของ บุคลากร	สำนักงาน พัฒนาสังคม และความ มั่นคงของ มนุษย์จังหวัด ภูเก็ต
๑๙.	การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	การ ประเมิน ผลงาน คัดเลือก เพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้สูงขึ้น	เพื่อส่งเสริมและ ส นั บ ส นุน ให้ บุ ค ล า ก ร มี ความก้าวหน้าใน อาชีพ	บุคลากรได้รับการ ประเมินผลงานและได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการประเมินผลงาน คัดเลือก เพื่อเลื่อน และแต่งตั้งให้สูงขึ้น - บุคลากรมีโอกาสโอนหรือสอบในสายงานที่ ต้องการ	ควรมีการตรวจสอบ ค ุ ณ ส ม บั ตี ข อ ง บุคลากรผู้เข้ารับ การประเมินให้ เป็นไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ ที่ กำหนด	สำนักงาน พัฒนาสังคม และความ มั่นคงของ มนุษย์จังหวัด ภูเก็ต
๒๐.	- การพัฒนาบุคลากร - การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	โครงการทบทวนความรู้ และเพิ่มความชำนาญ งานการปฏิบัติงานพิธีฯ หลักสูตรทบทวนความรู้ และทักษะการ ปฏิบัติงานพิธีเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานพิธี	ทบทวนความรู้ และเพิ่มความ ชำนาญงานการ ปฏิบัติงานพิธีการ ศพที่ได้รับ พระราชทาน	ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างถูกต้อง	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดภูเก็ตส่ง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี จำนวน ๑๒ คนเข้าร่วมโครงการ รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๘-๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และรุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๐-๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ โรงแรม บ่อแสนวิลล่า แอนด์สปา ตำบลบ่อแสน อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา	ผู้เข้ารับการอบรม มีความเข้าใจและ มั่นใจในการ ปฏิบัติหน้าที่มาก ยิ่งขึ้น	สำนักงาน วัฒนธรรม จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๒๑.	การวางแผนกำลังคน	<p>ข้อมูลอัตรากำลังของสำนักงาน ยุติธรรมจังหวัดภูเก็ต รายละเอียด ดังนี้</p> <p>กรอบอัตรากำลัง</p> <p>๑. ข้าราชการ จำนวน ๖ คน</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๔ คน</p> <p>- ช่วยราชการ ณ สยจ. สงขลา จำนวน ๑ คน</p> <p>- ตำแหน่งว่าง ๑ คน</p> <p>๒. พรก. (สป.ยธ.) จำนวน ๒ คน</p> <p>๓. พรก. (กรมคุ้มครองสิทธิฯ) จำนวน ๑ คน</p> <p>๔. พรก. (กองทุนยุติธรรม) จำนวน ๑ คน</p> <p>๕. พรก. (เฉพาะกิจ) จำนวน ๔ คน</p> <p>๖. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕ คน</p> <p>๗. พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน ๔ คน</p> <p>รวมทั้งสิ้น ๒๓ คน</p> <p>หมายเหตุ : มีการแจ้งความประสงค์ ขอรับจัดสรร พนักงานราชการ/ลูกจ้าง ชั่วคราว ตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ,นักวิเคราะห์นโยบาย,นัก ประชาสัมพันธ์</p>	<p>มีการวางแผน อัตรากำลังเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงาน ได้สอดคล้องกับ ภารกิจงานที่ รับผิดชอบให้ บรรลุ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของส่วน ราชการ</p>	<p>บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ให้ เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>มีการประชุมสำนักงานเพื่อร่วมกัน วางแผน เพื่อมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติ แต่ละกลุ่ม/ฝ่ายเป็นรายบุคคล</p>	<p>อยู่ระหว่างรอการ พิจารณาจัดสรร ตำแหน่งจาก หน่วยงานต้นสังกัด (สป.ยธ.)</p>	<p>สำนักงานยุติธรรม จังหวัดภูเก็ต</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๒๒.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	มีการประชุมของหัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย เพื่อ จัดทำคำร้องการปฏิบัติงานและ มอบหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละกลุ่ม/ฝ่าย	เกิดความเป็น ธรรมในการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ผู้ใต้บังคับบัญชามีความ เชื่อมั่นในการประเมินผล การปฏิบัติงานของ ผู้บังคับบัญชา	ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับคำ รับรองการปฏิบัติงานและ ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย	มีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ทุกรอบ ๖ เดือน	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต
๒๓.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ส่งเสริมความรู้ให้ บุคลากรด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่ บัญญัติไว้ เป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ เกิดความรักและ สามัคคี ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม สร้างจิตสำนึก ค่านิยม เรื่องความ ซื่อสัตย์สุจริต	ไม่มีการร้องเรียนการ ปฏิบัติหน้าที่จากผู้มีส่วน ได้เสีย/ผู้ที่เกี่ยวข้อง	บุคลากรด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่บัญญัติไว้เป็น กฎหมาย กฎ ระเบียบ เกิด ความรักสามัคคี ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยม เรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต	ไม่มีบุคลากร กระทำผิด กฎหมาย กฎ ระเบียบ	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต
๒๔.	การสรรหาคนดีคน เก่ง	การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดภูเก็ต ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔	เพื่อยกย่อง คนดี คน เก่ง ให้เกิดความภาค ภูมิใจในการปฏิบัติ งาน เป็นการสร้าง ขวัญและกำลังใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดี ให้แก่บุคลากรอื่น	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน	พิจารณาจากผลงานที่เป็นที่ ประจักษ์ และความคิดเห็น ของบุคลากรโดยรวม	ผู้ที่ได้รับการ คัดเลือกเกิดขวัญ และกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ให้แก่ส่วน ราชการได้ดี	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๒๕.	การพัฒนาบุคลากร	การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมออนไลน์ MOJ e-learning ,OCSC e-learning สำนักงาน กพ.	เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	ผู้เข้ารับการอบรมผ่านการทดสอบก่อนอบรมและหลังการอบรมทั้งหมด	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น มีความรู้ที่หลากหลาย	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต
๒๖.	การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	การพัฒนาข้าราชการระดับหัวหน้างาน ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	เพื่อให้ข้าราชการระดับหัวหน้างาน นำองค์ความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการอบรมมาถ่ายทอดให้บุคลากรอื่นในสังกัด	เพิ่มพูนทักษะ ความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบให้แก่ข้าราชการระดับหัวหน้างาน	ผู้เข้ารับการอบรมมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ในการพัฒนาตนเองให้เติบโตในสายอาชีพ	เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในสังกัด	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต
๒๗.	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	การสร้างสมดุลชีวิต (Work Life Balance)	สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Work Life Balance)	บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว	จัดกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันในช่วงเทศกาลต่างๆ	บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีความผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน เกิดความรัก ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	สำนักงาน ยุติธรรมจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๒๘.	การวางแผนกำลังคน	-การขออัตรากำลัง เจ้าหน้าที่เพิ่มเติมไปกรม ราชทัณฑ์ จำนวน ๑๙๐ คน ตามกรอบอัตรา (ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่๗๙ คน,พนักงานราชการ ๒๔ คน รวม จำนวน ๑๐๓ คน) เนื่องจากการ ย้ายมาอยู่เรือนจำแห่ง ใหม่ที่มีพื้นที่กว้างขึ้น และการควบคุมเป็นแดน รวม ๙ แแดน	-เพื่อให้มีอัตรากำลัง เจ้าหน้าที่พอเพียงใน การปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับภารกิจ โดยคำนึงถึง ประโยชน์สูงสุดของ ราชการ	-บริหารอัตรากำลังที่มี อยู่จำกัดให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด	-มีการประชุมของคณะ กรรมการบริหาร งานบุคคลในการกำหนดอัตรากำลังและ มอบหมายหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม	-อยู่ระหว่างรอ การจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมราชทัณฑ์	-ฝ่ายบริหาร ทั่วไป/ เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต
๒๙.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-การประชุมคณะกรรมการ บริหารงานบุคคลเพื่อ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	-เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่	-มีความเป็นธรรม บุคลากรมีความพึง พอใจ	-หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน เป็นธรรมตามเสียงข้าง มากโดยไม่เลือกปฏิบัติ	-มีการประเมิน การปฏิบัติหน้าที่ ทุก ๖ เดือน	งานการ เจ้าหน้าที่/ เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต
๓๐.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	-โครงการสัปดาห์ธรรมา ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเรือนจำจังหวัด ภูเก็ต	-เพื่อสร้างจิตสำนึก,สร้าง ทัศนคติและปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการปฏิบัติ หน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่าง เคร่งครัดให้โปร่งใสและ พร้อมต่อการตรวจสอบ	-ไม่มีการร้องเรียนจาก ผู้รับบริการ	-บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	-ไม่มีเจ้าหน้าที่ กระทำผิดวินัย	เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๓๑.	การสรรหาคนดีคน เก่ง	-การคัดเลือกข้าราชการ ดีเด่นประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔	-เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ สะท้อนให้เห็นผลงาน ของคนเก่งตลอดจน เป็นตัวอย่งที่ดีให้ นำไปเป็นแบบอย่าง ในการปฏิบัติตน	-บุคลากรมี คุณธรรม ยึดมั่นประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสะท้อนการเป็นคน ดี	-มีการพิจารณาคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ มีน้ำใจและมีผลงานเป็นที่ ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่	-ผู้ที่มีผลงานดีเด่น มีกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่	-เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต
๓๒.	การพัฒนาบุคลากร	-โครงการพัฒนา ข้าราชการที่อยู่ระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	-เพื่อพัฒนาบุคลากร กรมราชทัณฑ์ให้มี ความรู้ใหม่ในการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	-บุคลากรผ่านการ ทดสอบก่อนและหลัง การอบรม	-บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความรู้ ความสามารถ	-บุคลากรมีความ กระตือรือร้น สนใจในการ เรียนรู้	-เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต
๓๓.	การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	-การส่งเจ้าหน้าที่ไป อบรมการดำเนินการ โครงการโคก หนอง นา แห่งน้ำใจและความหวัง กรมราชทัณฑ์	-เพื่อนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับ มาถ่ายทอดให้ ผู้ต้องขัง	-ผู้ต้องขังประกอบ อาชีพสุจริต ไม่กลับไป กระทำผิดซ้ำ	-เจ้าหน้าที่ที่เข้ารับการอบรมมี ความก้าวหน้าในสายงาน ผู้ต้องขังได้แรง บันดาลใจในการประกอบ อาชีพสุจริต	-เป็นต้นแบบเพื่อ สร้างแรงบันดาลใจให้ ผู้ต้องขัง	-เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๓๔.	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	<p>๑.โครงการทดสอบ สมรรถภาพร่างกาย เจ้าหน้าที่ อย่างน้อยปี ละ ๒ ครั้ง</p> <p>๒.โครงการออกกำลังกาย วันพุธ</p> <p>๓.โครงการช่วยเหลือ เครื่องอุปโภคบริโภค ประจำเดือน</p> <p>๔.การแจกผ้าตัด เครื่องแบบแก่เจ้าหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ชุดต่อปี</p> <p>๕.การช่วยเหลือปรับปรุง ซ่อมแซมบ้านพัก เจ้าหน้าที่ให้มีความ มั่นคงแข็งแรงน่าอยู่</p>	<p>-เพื่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตของ บุคลากรเจ้าหน้าที่ทุก ระดับให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ มี ความสุข มีความ สมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัวและการ ทำงาน(Work-Life Balance)</p>	<p>-บุคลากรในองค์กรมี คุณภาพชีวิตในการ ทำงานที่ดี มีสุขภาวะที่ ดี มีสุขภาพแข็งแรง และมีความสุขในการ ทำงาน</p>	<p>-การออกกำลังกายและการทดสอบ สมรรถภาพร่างกายทำให้เจ้าหน้าที่ สุขภาพแข็งแรงลดความตึงเครียดและมี ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>-การให้ความช่วยเหลือเครื่องอุปโภค,ผ้า ตัดเครื่องแบบและซ่อมแซมบ้านพักเพื่อ เป็นขวัญกำลังใจลดค่าใช้จ่ายให้ ครอบครัว</p>	<p>-บุคลากรมีส่วนร่วม ร่วมในกิจกรรม และเสนอแนะ ความต้องการใน การพัฒนา คุณภาพชีวิตของ องค์กรได้</p>	-เรือนจำจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๓๕.	๑.การสรรหาคนดีคน เก่ง ๒.การพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการ เสริมสร้างศักยภาพ เครือข่ายอาสาสมัคร แรงงานเพื่อบูรณา การภารกิจ ๒. กิจกรรมคัดเลือก อาสาสมัครแรงงาน ดีเด่น	๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน แรงงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติภารกิจ การประสาน การให้บริการด้านแรงงานให้แก่ เครือข่ายอาสาสมัครแรงงาน ๒. เพื่อก่อให้เกิดการบูรณาการ งานด้านอาสาสมัครแรงงาน ระหว่างหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานกับเครือข่าย อาสาสมัครแรงงาน ๓. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านอาสาสมัครแรงงานส่งผลให้ เกิดการพัฒนาแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ตอบสนองต่อ นโยบายของรัฐบาลและกระทรวง แรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลอย่าง สูงสุด เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่การขับเคลื่อนของ อาสาสมัครแรงงาน ตลอดจนยก ย่องและเชิดชูเกียรติในการ ประกอบคุณความดีในฐานะผู้ทำ ประโยชน์แก่กระทรวงแรงงาน	เชิงปริมาณ : อาสาสมัครแรงงาน ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓๐ คน เชิงปริมาณ : อาสาสมัครแรงงาน ดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ คน	สำนักงานแรงงานจังหวัดภูเก็ต ได้จัดการสัมมนาเชิง ปฏิบัติการให้กับอาสาสมัครแรงงาน และเครือข่าย อาสาสมัครแรงงานจังหวัดภูเก็ต จำนวน ๓๐ คน เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพอาสาสมัครแรงงาน เพื่อเพิ่มความรู้ อันเป็นประโยชน์ให้กับอาสาสมัครแรงงาน รวมถึง เครือข่ายอาสาสมัครแรงงานจังหวัดภูเก็ต เกี่ยวกับ ภารกิจ และข่าวสารด้านแรงงาน ทิศทางนโยบายของ กระทรวงแรงงาน ภารกิจสำคัญของหน่วยงานสังกัด กระทรวงแรงงาน ที่ดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมเดอะพาร์ ต.กะทู้ อ.กะทู้ จ.ภูเก็ต ๑. จังหวัดภูเก็ต แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก อาสาสมัครแรงงานดีเด่นระดับจังหวัด ตามคำสั่งจังหวัด ภูเก็ต ที่ ๑๒๓๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ๒. คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกอาสาสมัครแรงงาน ดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ณ โรงแรมโฟร์พอยท์ บาย เซอร่าตัน ภูเก็ต ป่าตองบีช รีสอร์ท จังหวัดภูเก็ต ๓ ตามประกาศจังหวัดภูเก็ต คณะกรรมการ พิจารณาให้ นางนิตยา สันตเตโช อาสาสมัครแรงงานตำบลศรีสุนทร ได้รับการคัดเลือกเป็นอาสาสมัครแรงงานดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔	-	สำนักงาน แรงงาน จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๓๖.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ และคณะกรรมการ กลั่นกรองฯ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	เพื่อพิจารณาผลการ ปฏิบัติงานของพนักงาน และกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการให้เกิด ความเป็นธรรม	คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ ประเมินผลฯ และคณะกรรมการ พิจารณา กลั่นกรองฯ	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลฯ และ คณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลฯ	-	สำนักงาน สถิติจังหวัด ภูเก็ต
๓๗.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	การเผยแพร่ความรู้ เพื่อเสริมสร้างและ ป้องกันการกระทำ ผิดทางวินัย	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ตระหนักถึง	จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่รับทราบการ เผยแพร่ความรู้ฯ เทียบกับ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด	มีเจ้าหน้าที่ที่รับทราบการเผยแพร่ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 100	-	สำนักงาน สถิติจังหวัด ภูเก็ต
๓๘.	การพัฒนาบุคลากร	การสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่อบรมเพื่อ เพิ่มพูนทักษะ ความรู้	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของ สำนักงานฯ มีทักษะ ความรู้ในการปฏิบัติงาน เพิ่มมากขึ้น	จำนวนเจ้าหน้าที่ ที่อบรมเพิ่มพูน ทักษะความรู้ เทียบกับ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด	มีเจ้าหน้าที่ที่อบรมได้รับการอบรมฯ คิดเป็น ร้อย ละ 100	-	สำนักงาน สถิติจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๓๘.	การวางแผนกำลังคน	การวางแผนกำลังคน	เพื่อจัดสรรอัตรา กำลังคนให้ สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	- ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ผลการปฏิบัติงาน ในทุกกิจกรรม สามารถปฏิบัติได้ ตามเป้าหมายที่ กรมฯ กำหนด	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต
๓๙.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ รายบุคคล	ระดับความพึงพอใจใน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความ ยุติธรรม	หัวหน้าหน่วยงานมี การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ด้วย ความยุติธรรม โดย พิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของงาน	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต
๔๐.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มี คุณธรรมและมี วินัยในปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	- เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของ ทางราชการ	ไม่มีการร้องเรียน การปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่แต่อย่างใด	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต
๔๑.	การสรรหาคณบดีคน เก่ง	การสรรหาคณบดีคนเก่ง	เพื่อคัดเลือก บุคลากรที่มี ผลงานดีเด่น	ระดับความสำเร็จใน การดำเนินกิจกรรม สรรหาคณบดีคนเก่ง	- เสนอชื่อข้าราชการในสังกัดเข้ารับการ คัดเลือกและได้รับการคัดเลือกเป็น ข้าราชการดีเด่นระดับจังหวัด จำนวน ๑ ราย	เจ้าหน้าที่มีความ กระตือรือร้นในการ สร้างสรรคผลงานให้ มีคุณภาพ	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๔๒.	การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร	เพื่อเสริมสร้าง ความรู้ เพิ่มพูน ทักษะในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจใน การดำเนินการพัฒนา บุคลากร	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และนำความรู้ ความสามารถ ไปใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	เจ้าหน้าที่ที่มีการนำ ทักษะความรู้ ความ สามารถ ไปใช้ในการ พัฒนาการปฏิบัติ งานให้ดียิ่งขึ้น	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต
๔๓.	การสร้างความก้าว หน้าในสายอาชีพ	การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ของ บุคลากรทักษะ เฉพาะสายงาน และ ให้ความรู้แผนสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงาน	ระดับความสำเร็จใน การดำเนินกิจกรรม สร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	- มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับทุนการศึกษา ต่าง ๆ หลักเกณฑ์และแนวทางในการเลื่อน ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ในการปฏิบัติเพื่อเตรียมความพร้อมในการ สมัครสอบหรือเลื่อนตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่มีการ ติดตามข่าวสาร ต่าง ๆ และสามารถ ใช้ช่องทางนี้ในการ สร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพได้	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต
๔๔.	การพัฒนาคุณภาพ ชีวิต	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มี คุณภาพชีวิตที่ดี	ระดับความพึงพอใจใน การดำเนินกิจกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	- มีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อน เงินเดือน และมีโครงการตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	หัวหน้าหน่วยงานมี การพิจารณาเลื่อน เงินเดือนด้วยความ ยุติธรรม โดย พิจารณาจากผล สัมฤทธิ์ของงาน และ เจ้าหน้าที่สามารถ ตรวจสอบสุขภาพประ จําปีได้อย่างต่อเนื่อง ทุกปี ทำให้เจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี	สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครอง แรงงานจังหวัด ภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๔๕.	การพัฒนาสู่องค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace)	๑.๑ กิจกรรมอนุรักษ์ และสืบสานประเพณี ๑.๒ กิจกรรมแสดงความ จงรักภักดี ๑.๓ กิจกรรมจิตอาสา ทำความดี ด้วยหัวใจ ๑.๔ กิจกรรมกีฬาสร้าง สุขภาพ สามัคคี ๑.๕ กิจกรรมเชือสัตย์ โปร่งใส ใจคุณธรรม ๑.๖ สิ่งแวดล้อมสถานที่ ทำงาน สร้างสุข ๑.๗ ประเมินความพึง พอใจโครงการองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) ๑.๘ สรุปและรายงานผล การจัดกิจกรรมโครงการ องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๑.เพื่อเป็นกรอบ และแนวทางใน การดำเนินงาน ขับเคลื่อนสู่ องค์กรแห่ง ความสุขของ หน่วยงาน ๒.เพื่อกำหนด รูปแบบกิจกรรม ของโครงการ องค์กรแห่ง ความสุข (Happy Workplace) ๓.เพื่อสร้าง กระบวนการมี ส่วนร่วมของ บุคลากร ๔.เพื่อให้มีการ ติดตามและนำผล ไปปรับปรุงพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	<u>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</u> ๑.ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงานตาม แผนงาน (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐) ๒.ร้อยละของบุคลากร ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ตามแผน (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐) <u>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</u> ๑.บุคลากรมีความพึง พอใจต่อการ ดำเนินงาน ไม่น้อยกว่า ๓.๕ คะแนน (ระดับ ดี)	ร้อยละ ๗๐.๘๓ ร้อยละ ๙๐.๙๑ ระดับคะแนน ๓.๘๖ (ระดับ ดี)	-	หน่วยงาน สำนักงาน สาธารณสุข อำเภอถลาง

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๔๖.	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัด	-	-	เข้าร่วมการพัฒนาองค์ความรู้และเพิ่ม ประสิทธิภาพการติดตามการปฏิบัติงาน ที่ สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้รายงาน ผลการดำเนินงานกิจกรรมของ สอจ. เป็นไป ตามมาตรฐานและแนวทางเดียวกัน	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต
๔๗.	การพัฒนาศูลากร	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบริหารจัดการ และการใช้งานเว็บไซต์	-	-	มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบเว็บไซต์ที่ ใหม่ที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวง อุตสาหกรรมพัฒนาขึ้นใหม่	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต
๔๘.	การพัฒนาศูลากร	การอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศข้าราชการ ใหม่	-	-	ข้าราชการใหม่ จำนวน ๑ ราย เข้าร่วม อบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ตามปรัชญาการเป็นข้าราชการ ประโยชน์ ของแผ่นดิน และบทบาทหน้าที่การเป็น ข้าราชการ ผ่านระบบออนไลน์ ZOOM	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต
๔๙.	การพัฒนาศูลากร	การอบรมหลักสูตร การเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑๖ กระทรวงอุตสาหกรรม	-	-	ข้าราชการใหม่ จำนวน ๒ ราย เข้าร่วมการ เป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๑๖ ของกระทรวง อุตสาหกรรม ผ่านระบบออนไลน์ ZOOM	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๕๐.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	โครงการเชิงปฏิบัติการ “การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”	-	-	รับฟังการชี้แจงและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ กรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการประเมิน ตนเองตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้และทักษะใน การวางระบบการบริหารจัดการความเสี่ยง การทุจริต ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัด ๗๖ จังหวัด	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต
๕๑.	การพัฒนาบุคลากร	การอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างองค์ ความรู้ในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการลุ่มน้ำ และพัฒนาระบบธรร มาภิบาลสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืนให้แก่ สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	-	-	เจ้าหน้าที่สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ภูเก็ตได้แก่ นางสาววิไลลักษณ์ จินศรี ตำแหน่ง วิศวกรชำนาญการ หัวหน้ากลุ่มโรงงาน อุตสาหกรรม และนายอานันท์ ธัญญเจริญ ตำแหน่ง วิศวกรปฏิบัติการ และนางสาวพวง แก้ว หลิมพัฒน์วงศ์ ตำแหน่งนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน เข้าร่วมการอบรมในครั้งนี้	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต

ลำดับ ที่	ประเด็นนโยบาย/ แผนการดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดผลสำเร็จ	ผลการดำเนินการ	ผลการวิเคราะห์	หน่วยงาน
๕๒.	การส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัย	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนบริหาร ความเสี่ยงการทุจริต จำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔”	-	-	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ ดังกล่าว จัดการ บรรยาย เรื่อง การจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของ การทุจริตของหน่วยงานรัฐ โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ป.ป.ท. พร้อมทั้งการแบ่งกลุ่มระดม ความคิด วิเคราะห์ พฤติการณ์และสถานะความ เสี่ยง แบ่งกลุ่มประเมินความเสี่ยง ระดับความเสี่ยง ประสิทธิภาพการควบคุมความเสี่ยงการทุจริต และแบ่งกลุ่มคิด วิเคราะห์ กำหนดมาตรการแนว ทางการบริหารความเสี่ยงการทุจริต	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต
๕๓.	การพัฒนาบุคลากร	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การยกระดับการ รับรมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ชุมชนตาม มาตรฐานสากล”	-	-	รับฟังการบรรยาย โดยวิทยากร กองบริหาร มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน เรื่องการ ดำเนินงานของหน่วยรับรอง มผช. ตาม แนวทางมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม การตรวจสอบและรับรอง และข้อกำหนด สำหรับรับรองผลิตภัณฑ์ กระบวนการและ บริการ : มอก. ๑๗๐๖๕-๒๕๕๖ (ISO/IEC ๑๗๐๖๕ : ๒๐๑๒)	-	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดภูเก็ต

ปัญหา และอุปสรรค : เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้การจัดกิจกรรมจำเป็นต้องมีการควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)

ข้อเสนอแนะ : อาจปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดกิจกรรมเป็นการดำเนินโครงการผ่านระบบวีดิทัศน์ทางไกล (VCS) หรือระบบ zoom