รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

คำนำ

ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง โดยได้กำหนดนโยบายที่จะให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ทุกตำแหน่ง ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์มีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดประกาศ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๔๕

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานหลักในการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลและการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑
บทที่ ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ และผลการดำเนินการ	๔
บทที่ ๓ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง กรอบที่มีเงิน กรอบที่มีคนครอง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง	๘
บทที่ ๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน	๑๑

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทที่ ๑
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๕/๕ (๑) กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ดังนี้

นโยบายด้านที่ ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

เป้าประสงค์

มีโครงสร้าง ระบบงาน และอัตรากำลังที่เหมาะสม สนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

กลยุทธ์

๑. ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและจัดระบบงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กร และรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. จัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอ เหมาะสม ที่สามารถรองรับภารกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แนวทางปฏิบัติ

๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ภายในแต่ละส่วนราชการ ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้างต้องมุ่งเน้นให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ นำไปสู่การบรรลุพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อรองรับภารกิจงานในทุกด้านขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

๒. วางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับภารกิจ และปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๓. การกำหนดอัตรากำลังต้องเป็นไปตามบทบัญญัติกฎหมาย โดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล จำนวนอัตราตำแหน่ง ค่างาน ภารกิจงานที่ผ่านมา ภารกิจที่ดำเนินการในปัจจุบัน และภารกิจงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรมารองรับงานนั้น ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรและการให้บริการประชาชน

นโยบายด้านที่ ๒ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ที่มีมาตรฐาน และโปร่งใสตรวจสอบได้

๒. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์

๑. สร้างระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

๒. ปรับเปลี่ยนวิธีการสรรหาบุคลากรให้เท่าทันกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางระบบการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ

๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร

๓. บรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและกระบวนการขั้นตอน

๔. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

๕. ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาและการคัดเลือก

นโยบายด้านที่ ๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกประเภททุกตำแหน่งมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๒. เพื่อให้บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงาน และนวัตกรรมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. เพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกประเภทและทุกตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

๒. สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน

แนวทางปฏิบัติ

๑. วางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองที่หลากหลายรูปแบบในยุค New Normal

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และศึกษาเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว

๕. จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการปฏิบัติงานก่อน - หลังการพัฒนา เพื่อนำไปวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามเป้าหมาย

นโยบายด้านที่ ๔ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งสายงานมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานอย่างมีความสุข

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรอย่างเสมอภาค

๒. พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และมีความปลอดภัยในการทำงาน

๓. เสริมสร้างความรักความผูกพันในองค์กร และการยอมรับค่านิยมใหม่ ๆ ของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานทุกระดับ ทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทุกคนได้ทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. จัดให้มีกิจกรรมข้าราชการพนักงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นสื่อกลางเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรระหว่างส่วนราชการ รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๓. จัดสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้สะอาด สะดวก ปลอดภัยและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานและให้บริการ

๔. สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งเน้นผลงานและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

นโยบายด้านที่ ๕ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน นำไปสู่องค์กรแห่งคุณธรรม

๒. เพื่อให้บุคลากรรักษาวินัยและมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

๒. เสริมสร้างให้บุคลากรรักษาวินัยและการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๓. ขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์สู่องค์กรแห่งคุณธรรม

แนวทางปฏิบัติ

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนตามจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน

๓. กำหนดช่องทางให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นหรือตรวจสอบในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ การให้บริการประชาชนดีเด่น ผู้มีจิตสาธารณะ และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของหน่วยงาน

บทที่ ๒

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ และผลการดำเนินการ

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธคาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล เชิงยุทธศาสตร์				
๑. การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ (ฉบับที่ ๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามประกาศ อบจ.สุรินทร์ ลงวันที่ ๒๙ เม.ย. ๖๘	กองการเจ้าหน้าที่
๒. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. มีหนังสือแจ้งส่วนราชการทุกส่วน เพื่อแจ้งข้าราชการในสังกัดผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นเสนอผลงานขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และแจ้งผู้ที่มีคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนเพื่อเตรียมความพร้อมในการยื่นเสนอผลงานขอรับการประเมินเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามหนังสือ ที่ สร ๕๑๐๒๙.๑/ว ๗๗๑ ลงวันที่ ๒๐ พ.ย. ๖๗ ๒. มีผู้ผ่านการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๗ ราย	กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
๓. การปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) และในระบบระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.๗) และในระบบระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล				
๔. การสรรหา คัดเลือก และบรรจุ แต่งตั้ง เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวน ๒๖ ราย ดังนี้ ๑.๑ การรับโอนข้าราชการตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๗ ราย ๑.๒ การรับโอนข้าราชการตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป/วิชาการ จำนวน ๑๙ ราย ๒. การย้าย และการโอน รวมทั้งสิ้น ๒๑ ราย ดังนี้	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๒.๑ การย้ายข้าราชการตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ๒.๒ การย้ายข้าราชการตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย ๒.๓ การโอนข้าราชการตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ๒.๔ การโอนข้าราชการตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป/วิชาการ จำนวน ๑๓ ราย ๓. รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้ ๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ๓.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ๓.๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก จำนวน ๑ อัตรา ๓.๔ คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ๓.๕ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๔ อัตรา ๓.๖ คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานโครงการโลกของช้าง) จำนวน ๑ อัตรา ๓.๗ คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ควบคุมและกำกับการแสดงช้าง) จำนวน ๑ อัตรา ๓.๘ คนงาน (เจ้าหน้าที่นำชมพิพิธภัณฑ์) จำนวน ๑ อัตรา	
การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัด อบจ.สร.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) และครั้งที่ ๒ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ๒. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๘) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘) และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
มิติที่ ๔ ความรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล				
การให้ความรู้ในการดำเนินการ ทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ อบจ.สร.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการให้ความรู้ในการดำเนินการ ทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบตามหลักสูตรของโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ และโครงการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development Training) ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม	กองการเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
๑. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด ๒. การตรวจสุขภาพประจำปี ๓. การประกาศยกย่องชมเชยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกว่าเป็นบุคลากรผู้มีคุณธรรม ตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ๔. การจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับบุคลากรที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ – ๒๐ ธ.ค. ๖๗	๑. ดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี ๒๕๖๘ ให้แก่บุคลากรในสังกัด อบจ.สุรินทร์ ตามหนังสือ อบจ.สุรินทร์ ด่วนที่สุด ที่ สร ๕๑๐๒๙.๒/๕๓๗๘ ลงวันที่ ๒๐ ธ.ค. ๖๗ ๒. ดำเนินการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๘ ให้แก่บุคลากรสังกัด อบจ.สุรินทร์ ในวันที่ ๔ มี.ค. ๖๘ ๓. ดำเนินการจัดโครงการยกย่องผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมในการปฏิบัติราชการของ อบจ.สุรินทร์ ตามประกาศ อบจ.สุรินทร์ ลงวันที่ ๒๔ ต.ค. ๖๘ ๔. ดำเนินการจัดสรรเงินรางวัลประจำปีให้กับบุคลากรที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐๗ คน ตามคำสั่ง อบจ.สร. ที่ ๑๐๑/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๓๐ ม.ค. ๖๙	กองการเจ้าหน้าที่
๑. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร สังกัด อบจ.สร. ๒. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	๑. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้ในการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์	กองการเจ้าหน้าที่

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และให้บุคลากรตอบแบบประเมินผ่านระบบออนไลน์ Google Form สรุปผลความพึงพอใจและแรงจูงใจทั้ง ๔ ด้าน รายละเอียดดังนี้ ๑) ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ ๒) ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ ๓) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ ๔) ด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ สรุปค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและแรงจูงใจฯ ในภาพรวมทั้ง ๔ ด้าน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ ๒. ดำเนินการจัดทำโล่ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการประจำปี ๒๕๖๘ และมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๖๘	

บทที่ ๓
ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง กรอบที่มีเงิน กรอบที่มีคนครอง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ มีอัตรากำลังรวมทั้งสิ้น ๓๒๓ คน โดยมีข้าราชการจำนวน ๑๕๕ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๖๑ คน รายละเอียดดังนี้

ข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	สายงาน	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม (คน)
		ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๒	นักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	๙	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒
๓	นักบริหารงานการคลัง	-	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๔	นักบริหารงานช่าง	-	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๖	นักบริหารงานการศึกษา	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒
๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
๘	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๖	๑๑	๑	-	-	-	-	๑๘
๙	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๒
๑๐	นิติกร	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๓
๑๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๑	๘	-	-	-	-	-	๙
๑๓	วิศวกรโยธา	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๔
๑๔	วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๑๕	วิศวกรสุขาภิบาล	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑
๑๖	สถาปนิก	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒
๑๗	นักผังเมือง	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๑๙	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๒๐	พยาบาลวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒
๒๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	๑	๔	-	-	-	-	-	๕
๒๒	นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒
๒๓	นักวิชาการศึกษา	-	-	-	-	-	-	๕	๒	-	-	-	-	-	๗
๒๔	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๕	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๖	นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓
๒๗	นักวิชาการเกษตร	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑
๒๘	นักสังคมสงเคราะห์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒
๓๐	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	-	๒	๓	-	-	-	-	-	๕
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓
๓๒	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑
๓๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑	๑๐	-	๒๑
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๓	-	๗
๓๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๕	๒	๑๐
๓๗	นายช่างสำรวจ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
๓๘	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๒
๓๙	นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓
๔๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑
๔๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	๔
รวม		๐	๑	๐	๑๙	๗	๐	๓๓	๔๑	๒	๐	๒๖	๒๓	๓	๑๕๕

ลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	
๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๕	
รวม		**๗**	

พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	ตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง		รวม (คน)
		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๖	-	**๖**
๒	ผู้ช่วยนักวิชาการสวนสาธารณะ	๑	-	**๑**
๓	ผู้ช่วยนิติกร	๒	-	**๒**
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๖	-	**๓๖**
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	-	**๔**
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๕	-	**๕**
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	-	**๒**
๘	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	-	**๑**
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	-	**๑**
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๗	-	**๗**
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔	-	**๔**
๑๒	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	๑	-	**๑**
๑๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	-	**๑**
๑๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๔	-	**๔**
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๓	-	**๓**
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	-	**๒**
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๕	-	**๕**
๑๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๗	-	**๗**
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๔	-	**๔**
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๒	-	**๒**
๒๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	**๑**
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างภาพ	๑	-	**๑**
๒๓	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	-	**๑**
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานห้องสมุด	๑	-	**๑**
๒๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	**๑**
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๒	-	**๒**
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๔	-	**๔**
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	๔	๑๗	**๒๑**
๒๙	ช่างไม้	๑	-	**๑**
๓๐	คนงาน	-	๒๓	**๒๓**
๓๑	ช่างก่อสร้าง	-	๑	**๑**
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๒	**๒**
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	**๓**
๓๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑	**๑**
๓๕	ช่างปูน	-	-	**๐**
รวม		**๑๑๔**	**๔๗**	**๑๖๑**

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง กรอบที่มีเงิน กรอบที่มีคนครอง อัตราว่าง โดยจำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)	รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น
นักบริหารงานท้องถิ่น	๓	๓	๑	๒	๑๕๐,๘๓๕,๒๐๐
อำนวยการท้องถิ่น	๔๔	๔๔	๒๘	๑๖	
วิชาการ	๙๗	๙๗	๗๘	๑๙	
ทั่วไป	๖๗	๖๗	๕๕	๑๒	
ลูกจ้างประจำ	๗	๗	๗	๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)	๙๗	๙๗	๘๙	๘	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)	๒๘	๒๘	๒๑	๗	
พนักงานจ้างทั่วไป	๖๑	๖๑	๔๔	๑๗	
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น	**๔๐๔**	**๔๐๔**	**๓๒๓**	**๘๑**	**คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๙๐**

บทที่ ๔
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน

ปัญหาและอุปสรรคในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ ส่งผลให้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนด

๒. กฎระเบียบจากส่วนกลางบางประการไม่เอื้อต่อการปรับตัวที่รวดเร็ว หรือมีความซับซ้อนในการตีความ

๓. การจำกัดสัดส่วนงบประมาณด้านบุคลากร (มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลฯ) ทำให้ไม่สามารถเพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้

๔. ความเชื่อหรือทัศนคติที่ว่าการเติบโตต้องอาศัยเส้นสาย ทำให้คนทำงานที่มีความสามารถขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไขในภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการวางระบบและกลไก การวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่สอดคล้องกับสภาพบริบท วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม มีกลไกการคัดเลือกที่เหมาะสม มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว เพื่อให้ได้ทรัพยากรบุคคลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์กรต้องการไว้ชัดเจน

๒. ด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรยึดหลักความเสมอภาค และใช้ระบบคุณธรรมเพื่อสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร สร้างระบบและเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเชื่อมโยงกับแผนอัตรากำลังคน มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้แก่กลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง

๓. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรจัดระบบการบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาอัตราค่าจ้าง/เงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและเพียงพอต่อการครองชีพ มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมถึงจัดสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นให้แก่บุคลากรอย่างเสมอภาคกัน มีการยกย่องชมเชย และรางวัล เพื่อสร้างแรงกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจต่อบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๔. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรจัดระบบความปลอดภัยในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม โดยมีพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือกล้องวงจรปิด เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งมีระบบและกลไกการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น

๕. ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งเสริมให้มีการปรึกษาหารือ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนการปฏิบัติงานแบบเป็นทีม โดยให้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษา (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์