



# รายงานผล

## การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กองการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ - อปท) (Local Performance Assessment : LPA) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : IPA) รวมถึงตัวชี้วัดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว ตลอดจนสอดคล้องตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เมษายน ๒๕๖๕

## สารบัญ

| หัวข้อเรื่อง   | หน้า |
|--|------|
| ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป                                     | ๑    |
| ส่วนที่ ๒ ข้อมูลโครงสร้างการบริหาร                         | ๔    |
| ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล       | ๖    |
| ส่วนที่ ๔ ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล                 | ๑๑   |
| ส่วนที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | ๓๑   |

## ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ๑. ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี



องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือเรียกชื่อย่อว่า อบจ. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีการปกครองอยู่ในปัจจุบัน ได้มีการปรับปรุงแก้ไขและวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัดขณะนั้น มีลักษณะเป็นองค์กรแทนประชาชน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่คณะกรรมการจังหวัด และมีการปรับปรุง อำนาจหน้าที่เรื่อยมา จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๔๙๘ รัฐบาลในสมัยนั้นคือ จอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้มีความพยายามในการจัดการปกครองท้องถิ่น ได้มีแนวคิดที่จะปรับปรุงบทบาทสภาจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ และให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเองมากยิ่งขึ้น จึงได้เกิดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้น ตามระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ โดยกำหนดให้ อบจ. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค มีโครงสร้างและ องค์ประกอบของ อบจ. ใช้มาจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๐ สำหรับอำนาจหน้าที่ของ อบจ. ในขณะนั้น กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินส่วนจังหวัด ภายในเขตจังหวัดซึ่งอยู่นอกเขตเทศบาล สุขาภิบาล และหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบอื่น

อาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีหลังแรก ตั้งอยู่บริเวณศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานีหลังเก่า ริมแม่น้ำตาปี ตรงข้ามศาลจังหวัดสุราษฎร์ธานีในสมัยนั้น ในขณะนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ดังนั้นกล่าวได้ว่า นายกองการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีคนแรก คือ นายจันทร์ สมบูรณ์กุล ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในส่วนของฝ่ายสภาในขณะนั้น ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาจังหวัดสุราษฎร์ธานีขึ้น ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ให้ความเห็นชอบในการออกข้อบัญญัติ ปลัดจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีส่วนราชการในสังกัดได้แก่ สำนักงานเลขานุการจังหวัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนอำเภอ ซึ่งส่วนอำเภอจะมีสำนักงานไปประจำอยู่ตามอำเภอต่างๆ โดยมีนายอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนอำเภอ กำกับดูแลการทำงานของข้าราชการส่วนอำเภอในสมัยนั้น การปฏิบัติงานส่วนอำเภอเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากพื้นที่ในส่วนอำเภอยังเป็นป่าเขา ไม่มีถนนหนทางสะดวกสบายอย่างเช่นทุกวันนี้ จะมีก็แค่ทางด่านเกวียน ถนนลูกรัง ชาวบ้านเดินเท้ากันเสียส่วนใหญ่ เจ้าหน้าที่ส่วนอำเภอจะมีจักรยาน หรือมอเตอร์ไซด์เก่าๆ ออกเยี่ยมเยียนประชาชน เก็บภาษีบำรุงท้องที่ สรรวจท้องที่ต่างๆ แม้จะยากเย็นสักเพียงใด พวกเราชาวองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ก็มีได้ท้อแท้ มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นให้จงได้

## ๒. วิสัยทัศน์

" องค์การแห่งการพัฒนา สู่มืองอัจฉริยะ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี "

### ๓. พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน มีระบบการวางผังเมือง และสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ส่งเสริมด้านกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ
๔. ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐานการจัดการศึกษา
๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามศักยภาพ
๖. ส่งเสริม อนุรักษ์ ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาศักยภาพการบริการสาธารณะสู่ประชาคมอาเซียน
๘. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม เพื่อยกระดับการท่องเที่ยวจังหวัดสุราษฎร์ธานีสู่สากล
๙. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๑๐. ส่งเสริม พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

### ๔. นโยบาย ๖ ยุทธศาสตร์ สร้างสุราษฎร์ธานีสู่มืองอัจฉริยะ

๑) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งความอัจฉริยะ ในด้านการศึกษา การสาธารณสุขและ  
ความปลอดภัย

- ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอน ๓ ภาษา และสนับสนุนให้ทุกสถานศึกษามีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาเด็ก ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีทุนการศึกษาและให้ความช่วยเหลือสำหรับเด็กดี เด็กยากจนและเด็กด้อยโอกาส สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ดีขึ้น

- การส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพทั้งระบบ การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยใช้เทคโนโลยีมาบริหารจัดการ การรักษาคุณภาพมาตรฐานของน้ำ อากาศ ขยะและสิ่งปฏิกูล และการมีระบบการป้องกันโรคระบาดโรคอุบัติใหม่ เช่น การแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

- ประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้ง มีระบบการส่งต่อด้านการแพทย์ฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพ

๒) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งเกษตรกรรม

- มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ ให้เกิดความมั่นคงทางอาหารทั้งด้านพืช ปศุสัตว์ ประมง การจัดการแหล่งผลิตอาหารทะเล ตลอดจนอุตสาหกรรมการแปรรูปที่ต่อเนื่อง การตลาดและการส่งออกยกระดับเป็นแหล่งครัวของโลกให้ประชาชนมีรายได้ลดรายจ่ายและรัฐได้ภาษีในการพัฒนาประเทศ

๓) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการบริหารจัดการตนเองแบบมีส่วนร่วม มีผลิตภัณฑ์ด้านเศรษฐกิจเพื่อเสริมรายได้ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวในระดับพื้นที่และ

ระดับภูมิภาค พร้อมก้าวสู่แหล่งท่องเที่ยวระดับโลกในพื้นที่ที่มีศักยภาพ โดยพัฒนาการคมนาคม การขนส่ง การสาธารณสุข โภครองรับครบวงจรและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักในระดับสากล

๔) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งการศึกษา

- ส่งเสริมสนับสนุน และพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ ทุกเพศ ทุกวัย ทุกพื้นที่ พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาและจัดกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง เพื่อสุขภาพและเพื่อความเป็นเลิศในระดับต่าง ๆ สู่ความสำเร็จในระดับสากล พร้อมยกระดับการศึกษาสู่การท่องเที่ยว

๕) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

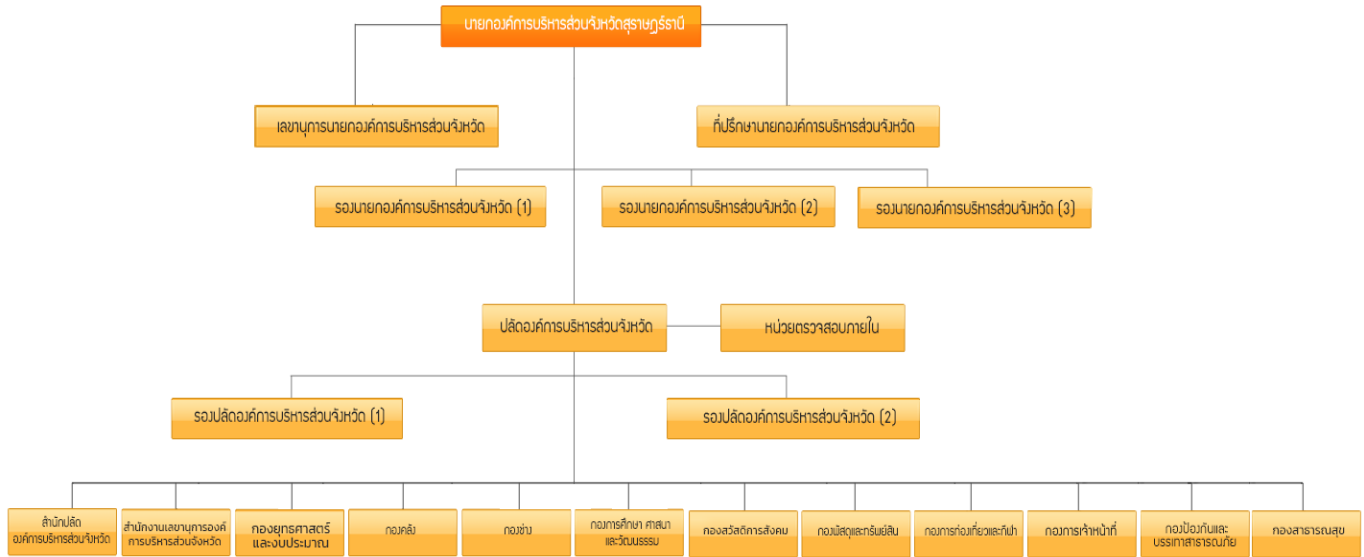
- ส่งเสริมและสนับสนุนการค้นหารากเหง้าทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่น สมัยอาณาจักรเมืองศรีวิชัย สวนโมกขพลารามฯลฯ ดูแล บำรุงรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวบรวมและจัดทำจำลองสิ่งที่มีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ จัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุประจำท้องถิ่น เพื่อสร้างความตระหนักรักถิ่น รักแผ่นดินเกิด ส่งเสริม สืบสานและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น สนับสนุนการจัดทำหลักสูตรเกี่ยวกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น สำหรับใช้ในการเรียนการสอนของสถานศึกษาในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๖) สุราษฎร์ธานี เมืองแห่งธรรมาภิบาล

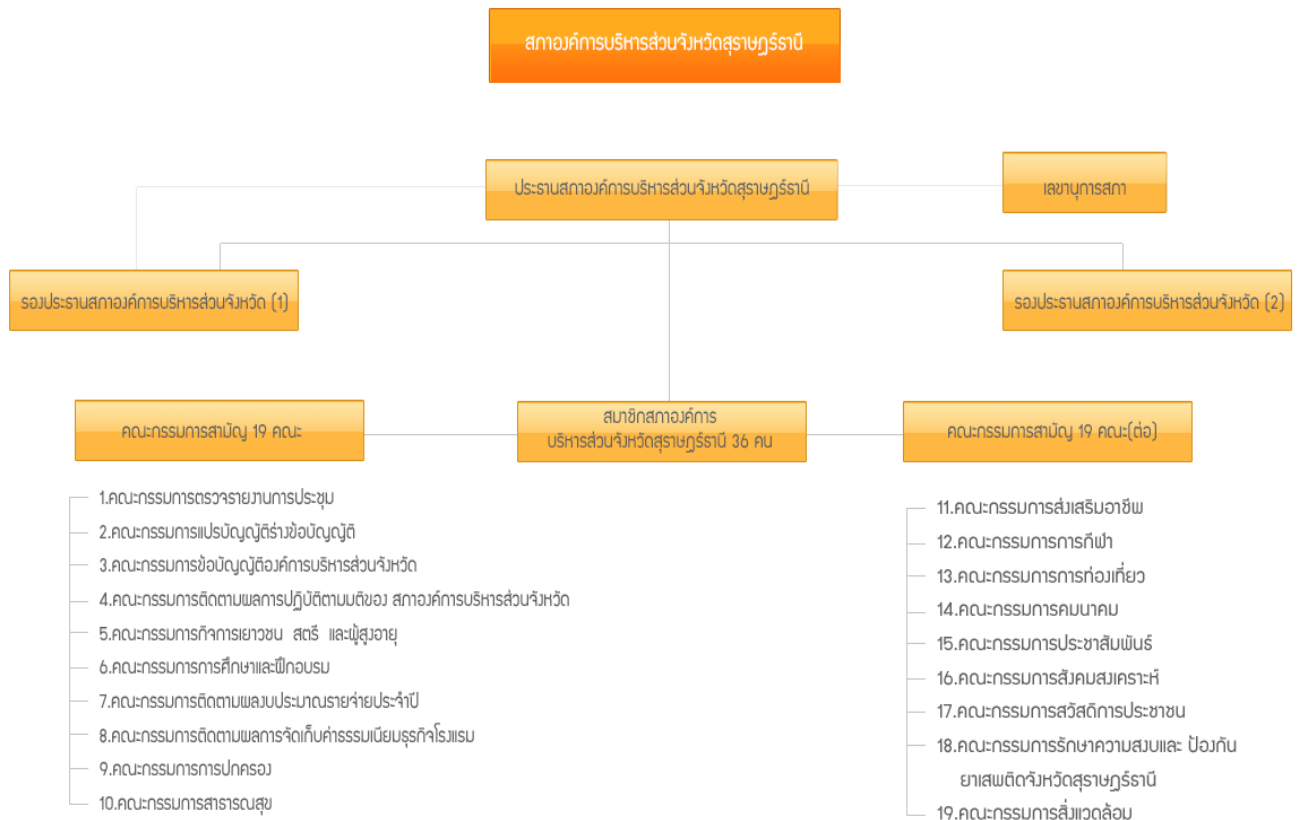
- บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล บริหารโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบได้ รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนในทุกพื้นที่ พร้อมนำมาแก้ไขและนำไปพัฒนา

## ส่วนที่ ๒ ข้อมูลโครงสร้างการบริหาร

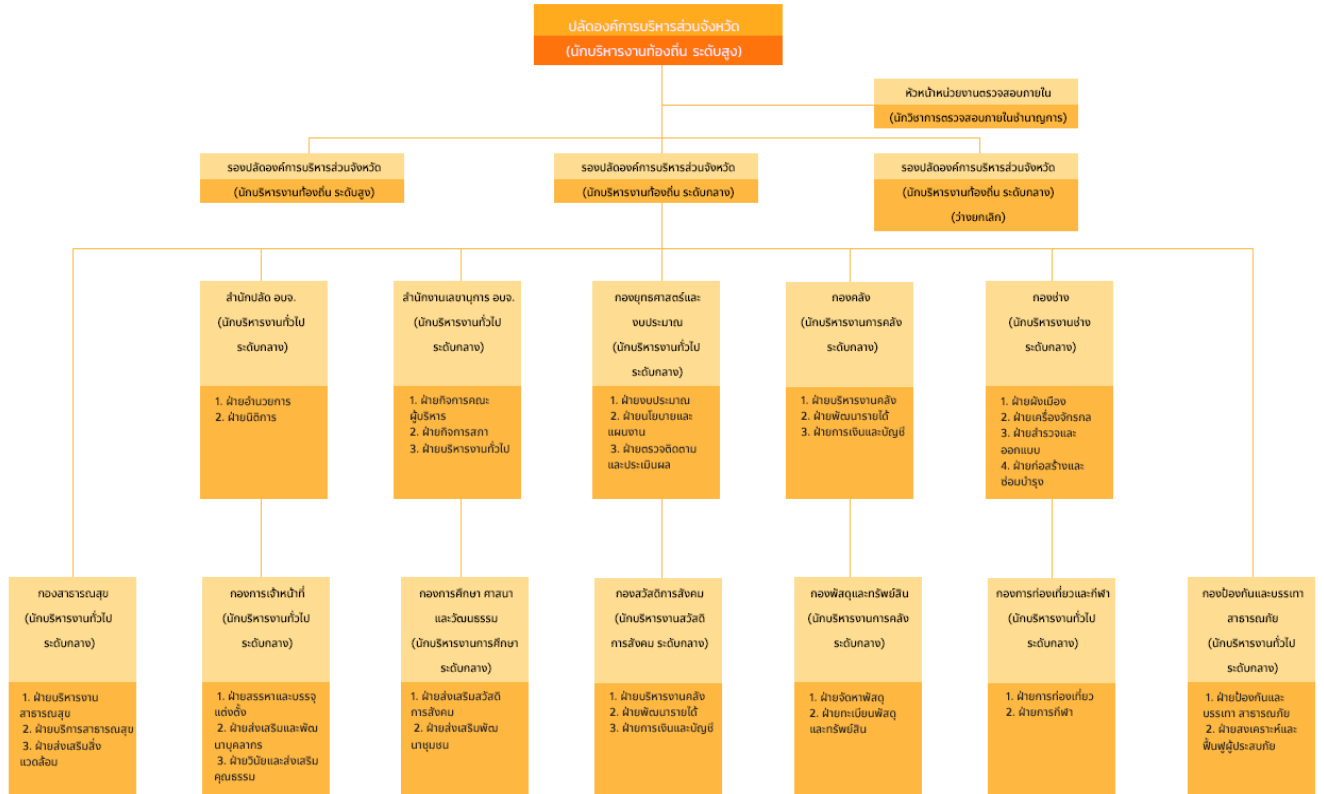
### โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี



### โครงสร้างฝ่ายนิติบัญญัติต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี



แผนผังโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี



## ส่วนที่ ๓ ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดด้านต่าง ๆ เช่น ตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ-อปท) (Local Performance Assessment : LPA) การกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) รวมถึงตัวชี้วัดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

### ๑. ด้านแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี บรรลุผลตามวิสัยทัศน์พันธกิจที่ตั้งไว้ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ เอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงาน

๑.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคอย่างชัดเจน

๑.๔ มีการวิเคราะห์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องดำเนินการ

๑.๕ ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี

๑.๖ มีการแสดงรายการหรือระยะเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่าใน ๑ ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาที และนำผลการวิเคราะห์มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกอง โดยมีการจำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าต้องการกำลังคนเป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การปรับปรุง...

๑.๗ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (การกำหนดตำแหน่ง/การยุบเลิกตำแหน่ง/การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม/การยุบเลิกส่วนราชการ)

๑.๘ มีการจัดฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

## ๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๒.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นการทั่วไป โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มไลน์ต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๒.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๒.๖ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือมีสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างมีระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคลากร

๓.๕ ส่งเสริม...

๓.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนด

๓.๗ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### ๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๒ มีการประชุมถ่ายทอดนโยบาย โดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๔.๓ มีการจัดกิจกรรมการเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน (Big cleaning day)

๔.๔ มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๔.๕ กำหนดให้จัดกิจกรรมกีฬาเป็นประจำทุกปี เพื่อให้กีฬาเป็นสื่อกลางในการเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีที่ดีของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรง

๔.๖ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการและพนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

#### ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๕.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๕.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๕.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕.๕ หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้รวบรวมและแจ้งกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีพิจารณาโดยด่วน

๕.๖ นำผลการประเมิน...

๕.๖ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับการให้รางวัลประจำปี การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๕.๗ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล และเก็บแบบประเมินไว้ในทะเบียนประวัติ (ก.พ.)

## ๖. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประพฤติดี มีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

๖.๒ ประกาศหลักเกณฑ์คุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแนวทางปฏิบัติ

๖.๓ ประกาศเจตนารมณ์และตกลงร่วมกับคณะผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่จะขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรมร่วมกัน

๖.๔ จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม

๖.๕ จัดกิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันระหว่างคณะผู้บริหารกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี และกิจกรรมบันทึกความดีเพื่อยกย่องชมเชยบุคลากร

๖.๖ เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท.หรือสถาบันพระปกเกล้า

๖.๗ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. ๐-๗๗๒๐-๕๓๑๓

ที่ สฎ.๕๑๐๒๙/ - วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ๑. เรื่องเดิม

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี นั้น

## ๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยครอบคลุมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๒ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

## ๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามในแบบรายงานฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางวิมล บุญรอด)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นางสาววรรณภา ตะไค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สุราษฎร์ธานี

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

25 เม.ย. 2565

(นายพงษ์ศักดิ์ จำแก้ว)

นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

25 เม.ย. 2565

หัวหน้าฝ่ายฯ.....

เจ้าของเรื่อง.....

พิมพ์/ทาน.....

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--------------------------------|---|--|---|---|---|
| ๑. ด้านแผนอัตรากำลัง           | <p>จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการฯ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง</p> <p>๒) มีการวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค</p> <p>๓) ในแผนอัตรากำลังได้ระบุยุทธศาสตร์ การพัฒนาของ อบจ. สุราษฎร์ธานี เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจหรือกิจกรรมและความต้องการของหน่วยงาน</p> | <p>๑) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน</p> <p>๒) เพื่อให้มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของอบจ. ตาม พ.ร.บ.อบจ. พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตาม พ.ร.ก.แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ออบจ. พ.ศ. ๒๕๕๒</p> <p>๓) เพื่อให้ ก.จ.จ.สุราษฎร์ธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการอบจ. ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่</p> <p>๔) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของอบจ.</p> | <p>มีการกำหนด ตำแหน่งที่ เหมาะสมกับ ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ที่ความ รับผิดชอบ โดยมี การวิเคราะห์ค่า งานในทุกตำแหน่ง</p> | <p>ดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง จำนวน ๒ ครั้ง โดยการ</p> <p>๑) กำหนดตำแหน่งรอง ปลัดอบจ. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>๒) ประกาศโครงสร้าง ส่วนราชการและอำนาจ หน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการในสังกัด อบจ.สุราษฎร์ธานีและ แต่งตั้งบุคลากรตาม ตำแหน่งโครงสร้างใหม่</p> | <p>สามารถดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|--|---|-----------|----------------|-------------------------------|
|                                | <p>๔) มีการวิเคราะห์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่อบจ. ต้องดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจรอง</p> <p>๕) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกส่วนราชการในสังกัดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน โดยนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละ ส่วนราชการมาวิเคราะห์ค่างานในการคำนวณเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่พึงมี เป็นประเภทสายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารในระดับใด จำนวนเท่าใด</p> <p>๖) ได้จัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) เป็นปัจจุบัน</p> | <p>๕) เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ ทัศนียภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถใช้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๖) เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p> |           |                |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน                | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ  |
|---|---|--|---|--|--|
| <p>๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร</p> | <p>จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลังสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย โดยอัตรากำลังตามแผนได้ตั้งงบประมาณไว้ตามหลักเกณฑ์กำหนด และมีการค้าจำนวนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ของ พ.ร.บ.บุคคลไม่เกินร้อยละ ๓๕ - กรณีมีตำแหน่งบริหารว่างได้รายงานให้ ก.จ.จ.สุราษฎร์ธานีทราบตามหลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>- กรณีการสรรหาพนักงานจ้าง</p> <p>๑) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา</p> <p>๒) การรับสมัครได้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ ประกาศเป็นการทั่วไป ทางเว็บไซต์</p> <p>แจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มไลน์</p> | <p>เพื่อให้สามารถได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม</p> | <p>ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่ว่างได้</p> | <p>๑. ดำเนินการรับโอนข้าราชการสายงาน ปฏิบัติ จำนวน ๒๒ อัตรา ข้าราชการอบจ. จำนวน ๒๑ อัตรา ได้แก่</p> <p>๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๒) ตำแหน่งนายช่างโยธา จำนวน ๔ อัตรา</p> <p>๓) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๔ อัตรา</p> <p>๔) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๖) ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา</p> | <p>สามารถสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นไปตามแผนอัตรากำลังและความต้องการของทุกส่วนราชการในสังกัด</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | <p>๓) ตำแหน่งนักวิชาการ<br/>เงินและบัญชี จำนวน<br/>๒ อัตรา</p> <p>๔) ตำแหน่งศึกษานิเทศก์<br/>จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕) ตำแหน่งนักวิเคราะห์<br/>นโยบายและแผน จำนวน<br/>๑ อัตรา</p> <p>๑๐) ตำแหน่งนักวิชาการ<br/>สาธารณสุข จำนวน<br/>๑ อัตรา</p> <p>๑๑) ตำแหน่งนักจัดการ<br/>งานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา</p> <p><u>ข้าราชการครู อบจ.</u><br/>ตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน<br/>๑ อัตรา</p> <p>๒. ดำเนินการรับโอน<br/>ข้าราชการสายงาน<br/>บริหาร จำนวน ๓ ราย</p> |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | ๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา<br>๒) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดอบจ. จำนวน ๑ อัตรา<br>๓) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ดำเนินการย้ายภายใน<br>อบจ. สุราษฎร์ธานี<br>ข้าราชการอบจ. จำนวน<br>๔ อัตรา ได้แก่<br>๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน<br>๑ อัตรา<br>๒) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน<br>๒ อัตรา<br>๓) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผังเมือง จำนวน ๑ อัตรา |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|---|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | <p>๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br/>สำรวจและออกแบบ<br/>จำนวน ๑ อัตรา</p> <p>๕. ดำเนินการโดยใช้<br/>วิธีการสอบแข่งขัน ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- กรณีสรรหาข้าราชการ<br/>ขอใช้บัญชีจาก</li><li>กรมส่งเสริมการปกครอง<br/>ท้องถิ่น จำนวน ๕ อัตรา<br/>ได้แก่</li><li>๑) ตำแหน่งรองปลัดอบจ.</li><li>๒) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br/>บริการสาธารณสุข</li><li>๓) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br/>ส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</li><li>๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br/>สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li><li>๕) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย<br/>ส่งเสริมและพัฒนา<br/>บุคลากร</li></ul> |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | <p>- กรณีสหภาพพนักงานจ้าง<br/>อบจ.สุราษฎร์ธานี<br/>ดำเนินการสรรหาเอง<br/>ในรูปของคณะกรรมการ<br/>โดยยึดหลัก “สมรรถนะ”<br/>เกี่ยวกับความรู้<br/>ความสามารถและทักษะ<br/>ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับ<br/>การปฏิบัติงาน<br/>ในตำแหน่งที่สรรหา<br/>เพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง<br/>มาปฏิบัติงาน ในสังกัด<br/>อบจ.สุราษฎร์ธานี<br/>โดยได้สรรหาตำแหน่ง<br/>พนักงานจ้าง<br/>ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔<br/>จำนวน ๑ ครั้ง ดังนี้<br/>๑) ตำแหน่งคนงาน<br/>จำนวน ๑ อัตรา</p> |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | ๒) ตำแหน่งคนงาน<br>(ภารกิจเจาะบ่อน้ำดื่ม)<br>จำนวน ๔ อัตรา<br>๓) ตำแหน่งคนงาน<br>ประจำเรือ จำนวน<br>๔ อัตรา<br>๔) ตำแหน่งนักการ<br>จำนวน ๑ อัตรา |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ  |
|--------------------------------|---|---|--|---|--|
| <p>๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร</p>  | <p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีข้อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร โดยมีการดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๓.๑) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี</p> <p>๓.๒) จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and development roadmap)</p> <p>๓.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด</p> <p>๓.๔) มีระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงาน พัฒนาบุคลากร</p> | <p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร ในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สุราษฎร์ธานี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี สอดคล้อง ตามความจำเป็น และความต้องการ ในการพัฒนาของ บุคลากรในทุกส่วน ราชการ</li> <li>- การจัดทำเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning</li> </ul> | <p>การพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี โดยครอบคลุมความรู้ ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ การพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่งด้านการ บริหาร ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม และหลักสูตร อื่น ๆ เพื่อการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐</p> | <p><u>ผลวิเคราะห์</u></p> <p>การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้ วิธีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ครอบคลุม ทุกสาย งาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๔ ของจำนวน สายงานที่มีคนครอง <u>ข้อเสนอแนะ</u></p> <p>เกิดวิกฤต สถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มีการยกเลิก เลื่อน เปลี่ยนแปลง วัน เวลา สถานที่</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม  | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |   |
|--------------------------------|--|--------------|-----------|----------------|-------------------------------|---|
|                                | <p>๓.๕) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง<br/>ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓.๖) มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์<br/>มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่<br/>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี<br/>กำหนด</p> <p>๓.๗) มีการประเมินความพึงพอใจของ<br/>บุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนา<br/>บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด<br/>สุราษฎร์ธานี</p> |              |           |                | <p>ผลการดำเนินงาน</p>         | <p>ผลการวิเคราะห์/<br/>ข้อเสนอแนะ</p> <p>ในการดำเนินการ<br/>พัฒนาบุคลากร ซึ่ง<br/>ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ<br/>ในการดำเนินการ<br/>พัฒนาบุคลากรใน<br/>ปีงบประมาณ พ.ศ.<br/>๒๕๖๔</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม  | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--------------------------------|--|--------------|-----------|----------------|---|
|                                | <p>๓.๕) ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง<br/>ด้วยแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓.๖) มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์<br/>มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่<br/>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี<br/>กำหนด</p> <p>๓.๗) มีการประเมินความพึงพอใจของ<br/>บุคลากรในหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนา<br/>บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด<br/>สุราษฎร์ธานี</p> |              |           |                | <p>ในการดำเนินการ<br/>พัฒนาบุคลากร ซึ่ง<br/>ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ<br/>ในการดำเนินการ<br/>พัฒนาบุคลากรใน<br/>ปีงบประมาณ พ.ศ.<br/>๒๕๖๔</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน    | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|-----------------------------------|---|---|---|---|---|
| <p>๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> | <p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีภารกิจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ คัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร โดยมีการดำเนินงานกิจกรรม ดังนี้</p> <p>๔.๑) ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี</p> <p>๔.๒) จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training and development roadmap)</p> <p>๔.๓) ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด</p> <p>๔.๔) มีระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคลากร</p> | <p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่ี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการของบุคลากร ในสังกัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด สุราษฎร์ธานี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ดำเนินการจัดทำ แผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร ประจำปี สอดคล้อง ตามความจำเป็น และความต้องการ ในการพัฒนาของ บุคลากรในทุกส่วน ราชการ</li> <li>- การจัดทำเส้นทาง การพัฒนาบุคลากร</li> <li>- ส่งเสริมให้ บุคลากรเรียนรู้ เฉพาะด้านตามสาย งานให้อยู่ในระบบ E-learning</li> </ul> | <p>การพัฒนาบุคลากรเป็นไป ตามแผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากรประจำปี โดยครอบคลุมความรู้ ด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความรู้ พื้นฐานในการปฏิบัติ ราชการ การพัฒนา เกี่ยวกับการดำเนินงานที่ รับผิดชอบ ความรู้และ ทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่งด้านการ บริหาร ด้านคุณธรรมและ จริยธรรม และหลักสูตร อื่น ๆ เพื่อการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐</p> | <p>ผลวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยใช้ วิธีการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน ครอบคลุม ทุกสาย งาน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๑๔ ของจำนวน สายงานที่มีคนครอง <u>ข้อเสนอแนะ</u> เกิดวิกฤต สถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มีการยกเลิก ทำให้มีการยกเลิก เดือน เปลี่ยนแปลง วัน เวลา สถานที่</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน       | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--------------------------------------|-----------------|--|---|---|---|
| ๕. ด้านการประเมินผล<br>การปฏิบัติงาน |                 | เป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำกับ<br>ติดตามการปฏิบัติงานของทุก<br>ส่วนราชการ เพื่อให้องค์กรสามารถ<br>บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติราชการ<br>ตามวิสัยทัศน์<br>พันธกิจ และวัตถุประสงค์ อย่างมี<br>ประสิทธิภาพและประสิทธิผล<br>เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน<br>ในท้องถิ่น สามารถนำผลการประเมิน<br>การปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้น<br>เงินเดือน เลื่อนระดับ และการ<br>บริหารงานบุคคลอื่น | ระดับผลสัมฤทธิ์<br>หรือความสำเร็จ<br>ของงาน ที่เป็นไป<br>ตามข้อตกลง<br>การปฏิบัติราชการ | ๑) องค์กรการบริหาร<br>ส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี<br>ได้ประกาศหลักเกณฑ์<br>เกี่ยวกับการประเมินผล<br>การปฏิบัติงานให้<br>ข้าราชการ ลูกจ้าง และ<br>พนักงานจ้างทราบ<br>โดยทั่วกัน<br>๒) นายกองดีการบริหาร<br>ส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี<br>และผู้บริหารได้มอบ<br>นโยบายให้แก่ปลัด/<br>รองปลัด และหัวหน้า<br>ส่วนราชการ เพื่อกำหนด<br>ผลสำเร็จของงาน<br>๓) ผู้ประเมินและผู้รับการ<br>ประเมิน ได้ร่วมกัน<br>วางแผนการปฏิบัติ<br>ราชการโดยกำหนด<br>เป้าหมายระดับ<br>ความสำเร็จของงาน และ<br>พฤติกรรมที่คาดหวัง | สามารถวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ<br>สามารถดำเนินการ<br>ประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานเป็นไป<br>ตามหลักเกณฑ์ที่<br>กำหนด |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|--|-------------------------------|
|                                |                 |              |           | ๔) ส่วนราชการได้จัดทำ<br>บันทึกข้อตกลงการปฏิบัติ<br>ราชการ<br>๕) หัวหน้าส่วนราชการได้<br>ติดตามและให้คำปรึกษา<br>แนะนำการปฏิบัติงาน<br>๖) ประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน ซึ่งผลการ<br>ประเมินนำมาใช้ในการ<br>เลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อน<br>ระดับ และการบริหาร<br>งานบุคคลอื่นได้ |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน   | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--|---|---|---|--|---|
| ๖. ด้านการส่งเสริม<br>คุณจริยธรรมและ<br>จริยธรรมในองค์กร<br>๖.๑ การจัดทำแผน<br>การเสริมสร้างวินัย<br>คุณธรรม จริยธรรมและ<br>ป้องกันทุจริต<br>อบจ. สุราษฎร์ธานี | ๑. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม<br>“หลักธรรมพัฒนาใจพัฒนางาน”<br><br>๒. โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม<br>บุคลากรสังกัด อบจ.สุราษฎร์ธานี | ๑.๑) เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม<br>และเจตคติของบุคลากรองค์กร<br>ต่อการทำงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน<br>ต่อผู้มาขอรับบริการและต่อ<br>ผู้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น<br>๑.๒) เพื่อปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการ<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>สุราษฎร์ธานีและพนักงานจ้าง<br>มีหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน<br>เพื่อการพัฒนา<br>๑.๓) เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี<br>ขององค์กรในการเสริมสร้างคุณธรรม<br>จริยธรรม และธรรมาภิบาล<br>๒.๑) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม มีคุณธรรม จริยธรรม และ<br>ค่านิยมที่พึงประสงค์<br>๒.๒) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการ<br>ฝึกอบรม มีทัศนคติที่ดีเพื่อนร่วมงาน<br>เกิดทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน<br>ศักยภาพในการทำงาน พัฒนา<br>ศักยภาพในการทำงานให้เกิดประโยชน์<br>สูงสุด | มีการจัดกิจกรรม<br>ตามโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ<br>๗๐ ของส่วนราชการทั้งหมดใน<br>สังกัด | ทุกส่วนราชการเข้าร่วม<br>โครงการและมีการจัด<br>กิจกรรมทุกส่วนราชการ<br>คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของ<br>ส่วนราชการในสังกัดอบจ.<br>สุราษฎร์ธานี | ทุกส่วนราชการ<br>ให้ความร่วมมือเข้า<br>ร่วมโครงการ จึงควร<br>จัดทำโครงการนี้<br>ต่อเนื่องอีกในปีต่อไป |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน  | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ  |
|--------------------------------|-----------------|--------------|-----------|---|--|
|                                |                 |              |           | ในการทำงานและสามารถ<br>นำหลักคำสอนของศาสนา<br>ไปปรับใช้ในการทำงาน | ว่าควรให้มีการจัด<br>กิจกรรมลักษณะนี้<br>บ่อยครั้งขึ้นและควร<br>เพิ่มการจัดกิจกรรมปี<br>ละหลาย ๆ รุ่น<br>ให้เหมาะสมกับ<br>จำนวนบุคลากร<br>ของอบจ. ควรเน้น<br>ภาคปฏิบัติเพิ่มขึ้น<br>ขยายเวลาในการ<br>จัดกิจกรรมเพิ่ม<br>มากขึ้น และควร<br>ให้มีการจัดโครงการ<br>สถานที่ต่างไกล<br>จากที่ตั้งสำนักงาน |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม  | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--------------------------------|--|--|---|--|---|
|                                | <p>๓. กิจกรรมจิตอาสา</p> <p>๔. โครงการปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> | <p>เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคุณธรรมด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม บำเพ็ญสาธารณประโยชน์มีความสามัคคี</p> <p>เพื่อพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ให้มีความทันสมัย มีศักยภาพในการบริหารข้อมูลอย่างเต็มรูปแบบ ปรับปรุงเว็บไซต์ให้ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์</p> | <p>ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ร่วมกัน</p> <p>ประชาชนมีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อ อบจ. สุราษฎร์ธานี</p> | <p>ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เข้าร่วมกิจกรรม ในการเสียสละ เพื่อส่วนรวมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ มีความสามัคคี</p> <p>- อบจ.สุราษฎร์ธานี มีช่องทางประชาสัมพันธ์ ผลการดำเนินงาน</p> <p>- ประชาชนได้รับข่าวสารของ อบจ.สุราษฎร์ธานี มีความพึงพอใจและทัศนคติที่ดีต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพิ่มมากขึ้น</p> | <p>จัดให้มีกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความสามัคคีร่วมกัน</p> <p>จัดให้มีการปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์ ทุกปี</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์   | ตัวชี้วัด   | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|--------------------------------|---|--|---|--|---|
|                                | <p>๕. โครงการผลิตวารสารประชาสัมพันธ์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี</p> <p>๖. โครงการส่งเสริมประชาธิปไตยใน โรงเรียนและพัฒนานักเรียนเพื่อความ เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์</p> | <p>เพื่อให้ประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้รับข่าวสารประชาสัมพันธ์จาก อบจ.สุราษฎร์ธานี</p> <p>- เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และมีเจตคติที่ ดีเกี่ยวกับการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข</p> <p>- เพื่อให้นักเรียนได้ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบและฝึกตนเองเรื่องสิทธิ เสรีภาพตามระบอบประชาธิปไตยอย่าง ถูกต้อง และพัฒนาตนเองสู่สังคมแห่ง ศตวรรษที่ ๒๑</p> <p>- เพื่อให้นักเรียนที่มีความคิดสร้างสรรค์ และกล้าแสดงออกตามระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p> | <p>ร้อยละของ ผู้ได้รับข่าวสาร ประชาสัมพันธ์</p> <p>- นักเรียน ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ ความเข้าใจและ ปฏิบัติตามหลักการ ปกครองตามหลัก ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข</p> <p>- มีนวัตกรรม ประชาธิปไตย</p> | <p>ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ประชาชน และทุกภาคส่วน ได้รับ ข่าวสาร ผลงาน กิจกรรม ภารกิจต่าง ๆ ของ อบจ. สุราษฎร์ธานี</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม เลือกตั้งสถานักเรียน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรมศึกษา ดูงานของสถานักเรียน</p> <p>- มีการจัดกิจกรรม สร้างสรรค์นวัตกรรม ประชาธิปไตย</p> | <p>จัดให้มีการผลิตวารสาร ทุกเดือน</p> <p>นักเรียนมีการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริม ประชาธิปไตย ในโรงเรียนร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง</p> |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน  | โครงการ/กิจกรรม  | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด  | ผลการดำเนินงาน   | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ                      |
|---|--|---|--|--|--|
| <p>๖.๒ ประสาทหลักเกณฑ์<br/>คุณธรรม จริยธรรมของ<br/>ข้าราชการ อบจ.<br/>ลูกจ้างประจำ และ<br/>พนักงานจ้าง และ<br/>แนวทางปฏิบัติ</p>            | <p>จัดทำประกาศฯ เรื่อง แนวทางปฏิบัติตาม<br/>ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ<br/>จริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหาร<br/>ส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงาน<br/>จ้าง</p>                           | <p>- เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และเข้าใจ<br/>ในบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระบอบ<br/>ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์<br/>ทรงเป็นประมุข</p> <p>เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วน<br/>จังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง<br/>ได้ยึดถือเป็นหลักและแนวทางปฏิบัติ<br/>และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ<br/>โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม<br/>หลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในค่านิยมหลัก<br/>ของมาตราฐานทางจริยธรรม</p> | <p>ข้าราชการองค์การ<br/>บริหารส่วนจังหวัด<br/>ลูกจ้างประจำ และ<br/>พนักงานจ้าง ทุกคน</p> | <p>ข้าราชการองค์การบริหาร<br/>ส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ<br/>และพนักงานจ้าง ทุกคนมี<br/>แนวทางปฏิบัติเป็นไปตาม<br/>ประกาศฯ</p> | <p>มีการจัดทำประกาศฯ<br/>อย่างต่อเนื่องทุกๆ ปี</p> |
| <p>๖.๓ ประกาศ<br/>เจตนาคุณธรรมและตกลง<br/>ร่วมกันคณะผู้บริหารและ<br/>สมาชิกในองค์กรที่จะ<br/>ขับเคลื่อนให้เป็นองค์กร<br/>คุณธรรมร่วมกัน</p> | <p>องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี<br/>ได้ประกาศเจตนาคุณธรรมร่วมกันที่จะส่งเสริม<br/>และพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด<br/>สุราษฎร์ธานี ให้เป็นองค์กรคุณธรรมโดยมี<br/>คุณธรรมเป้าหมาย ดังนี้</p> | <p>เพื่อให้ส่งเสริมและพัฒนาองค์การ<br/>บริหาร ส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีให้<br/>เป็นองค์กรคุณธรรม</p>  | <p>คณะผู้บริหารและ<br/>ทุกส่วนราชการลง<br/>นามในเจตนาคุณธรรม<br/>ร่วมกัน</p>             | <p>มีการดำเนินการตาม<br/>ประกาศเจตนาคุณธรรม</p>  | <p>มีการสานต่อตาม<br/>ประกาศเจตนาคุณธรรม</p>       |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ |
|--------------------------------|---|--------------|-----------|----------------|-------------------------------|
|                                | <p>ปัญหาที่ยกมาแก้ไข</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. การเปิดปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์หลังเสร็จงาน<br/>การไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน</li><li>2. การเปิดปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์หลังเสร็จงาน</li><li>3. การไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน</li><li>4. ไม่นำหลักธรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม</li><li>5. ความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารสำนักงาน</li></ol> <p>ความดีที่ยกมาทำ</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ร่วมกันเปิดปิดระบบไฟฟ้าตรงตามเวลาตามความจำเป็น และประหยัด</li><li>2. ปฏิบัติงานตรงตามเวลาราชการ</li><li>3. การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน</li><li>4. ให้ความร่วมมือ รมแรงค์ช่วยเหลือกันรักษาความสะอาดอาคารภายในสำนักงาน</li></ol> |              |           |                |                               |

| ประเด็นนโยบาย/<br>แผนดำเนินงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | วัตถุประสงค์  | ตัวชี้วัด                       | ผลการดำเนินงาน                     | ผลการวิเคราะห์/<br>ข้อเสนอแนะ   |
|---------------------------------|---|---|---------------------------------|------------------------------------|---|
| ๖.๓ จัดทำแผนส่งเสริม<br>คุณธรรม | คุณธรรมเป้าหมาย ประกอบด้วย<br>๑. พอเพียง<br>๒. วินัย<br>๓. สุจริต<br>๔. จิตอาสา | เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>สุราษฎร์ธานี มีคุณธรรมเป้าหมาย<br>ร่วมกัน เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาของ<br>องค์กรคุณธรรมให้ครอบคลุมคุณธรรม<br>เป้าหมายทั้ง ๔ ด้าน | ผลสำเร็จของการ<br>ดำเนินกิจกรรม | ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ<br>ร่วมกัน | เนื่องจากสถานการณ์<br>การแพร่ระบาดของ<br>โรคติดเชื้อไวรัส<br>โคโรนา 2019<br>หรือโรคโควิด 19 เป็น<br>ระยะเวลา<br>ต่อเนื่อง ทำให้เกิด<br>อุปสรรคในการ<br>ขับเคลื่อนกิจกรรม<br>ตามแผนท้วงไว้<br>ขาดความต่อเนื่องใน<br>การดำเนินการ |

(นายพงษ์ศักดิ์ จำแก้ว)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ส่วนที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### สรุปผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายดังกล่าว ตลอดจนสอดคล้องตามหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### ๑. ปัญหาการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ ปัญหาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เกี่ยวกับกระบวนการกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๒ ปัญหาด้านการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีตามกรอบอัตรากำลัง

๑.๓ การบริหารงานบุคคลให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการของผู้บริหารท้องถิ่น ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม

๑.๔ ปัญหาด้านผู้รับการประเมินขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

#### ๒. ข้อเสนอการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ชี้แจงทำความเข้าใจ แนะนำ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้กับทุกส่วนราชการในสังกัด

๒.๒ การเลือกสรรบุคคลโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ระบียบหลักเกณฑ์กำหนด ด้วยระบบคุณธรรมเพื่อให้ได้คนดีคนเก่งมาปฏิบัติงาน

๒.๓ ระบบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการแทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๒.๔ สร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ซึ่งจะทำให้ผู้รับการประเมินผลมีทัศนคติที่ดี เกิดการยอมรับ มีศรัทธาและเชื่อมั่นในระบบการประเมิน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

#### ๓. ทิศทางและแนวทางการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ มีดังต่อไปนี้

##### ๓.๑ การพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ

ดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์กรคาดหวัง

### ๓.๒ ด้านการสรรหาคณะคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ต้องดำเนินการสรรหาบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๒.๑ การสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่ระเบียบหลักเกณฑ์กำหนดด้วยระบบคุณธรรม

๓.๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม ในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

### ๓.๓ ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีแผนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรโดยมีแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๓.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๓.๓.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๓.๓.๓ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และจะต้องใช้งบประมาณไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของงบประมาณรายจ่ายทั้งหมด

๓.๓.๔ จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี



องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ถนนดอนนก ตำบลมะขามเตี้ย อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๘๔๐๐๐

โทรศัพท์ : ๐๗๗-๒๗๒ ๙๔๑ , ติดต่องานบุคคล : ๐๗๗-๒๐๕ ๓๑๓

E-mail : [Suratee@suratthani.go.th](mailto:Suratee@suratthani.go.th)

[www.Suratpao.go.th](http://www.Suratpao.go.th)