



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม
อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔**

๑. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

- ๑.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิม
- ๑.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม

๒. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๑ การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๑. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

๒. มีแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อจูงใจในการทำงาน

๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลบุคลากร มีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๑.๔ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพ

๒. การบริหารจัดการอัตรากำลัง

๒.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ

๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการ ต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง

๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง

๒.๒ แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน

๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๒.๓ แผนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๑. มีแบบบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับตำแหน่งสำคัญๆในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง

๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว
๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ
๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร

๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์
๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว
๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงสุดของส่วนราชการ

๒. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ
๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันที่
๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตาม ข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงานของแต่ละตำแหน่งตามที่กำหนด
๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์
 - เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - เพื่อการพัฒนาบุคลากร
 - เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ
 - เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น
 - เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร

๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ภายในของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง
๒. มีระบบการสอนงานของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป
๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร
๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงาน of ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑.๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่

เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิมว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิม เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑.๒ ตัวชี้วัด

ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ภายใน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๑.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตานิม จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด

๑.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละรอบ ก.อบต.ควรจัดทำแบบฟอร์มที่เป็น มาตรฐานเดียวกันทุกจังหวัดและทุกประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑.๑ วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.๑.๒ ตัวชี้วัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบลลูกจ้างประจำ ใช้หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการได้ประเมินและพิจารณาผลการประเมิน ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการได้

๒.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การประเมินตนเองตามแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของตนเอง ผู้ประเมินควรต้องทำความเข้าใจในแบบประเมิน และควรจัดการฝึกอบรมหรือซักซ้อมแนวทางในการประเมินให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจก่อนรอบการประเมิน

รายงานการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตานิม

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | แผนการดำเนินการ | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|-----|---|---|---|--|---|----------|
| ๑ | จัดประชุมถ่ายทอดนโยบายระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่และมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน | ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จัดประชุมประจำเดือนเป็นประจำทุกเดือน ๆ ละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี | เพื่อถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน | ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในองค์กร | ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนรับทราบและนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน | |
| ๒ | การวางแผนกำลังคน | การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ | เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตานิมมีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบต่างๆ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ | องค์การบริหารส่วนตำบลตานิมสามารถจัดทำแผนและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด | |
| ๓ | การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร | มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง | เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่วางไว้ในแผนฯ | บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตรงตามกรอบอัตรากำลังที่มีในแผนฯ | บุคลากรได้รับการบรรจุและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ | |
| ๔ | การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย | - จัดทำมาตรฐานเกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม นโยบายต่างๆเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน - จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ | เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ | - จัดทำประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน - จัดทำแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต | ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต | |

| ที่ | โครงการ/กิจกรรม | แผนการดำเนินการ | วัตถุประสงค์ | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | หมายเหตุ |
|-----|---------------------|---|---|---|---|----------|
| ๕ | การสรรหาคณบดีคนเก่ง | มีการยกย่องพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานดี | เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดี | มีพนักงานส่วนตำบลได้รับการยกย่องทุกปี | การสรรหาคณบดีคนเก่งในปี ๒๕๖๔ มีจำนวน ๒ คน ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานดีมีความอุตสาหะในการทำงาน | |
| ๖ | การพัฒนาบุคลากร | โครงการฝึกอบรมหลักสูตรทั่วไปส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้ารับการอบรมในสายงานต่างๆ | บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในสายงานของตนเอง | ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ มีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๒ คน เนื่องจากสถานการณ์โควิด ๑๙ ทำให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมน้อยลง | |
| ๗ | การพัฒนาคุณภาพชีวิต | จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต | ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน | จัดทำโครงการ big cleaning day เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมให้สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย | องค์กรมีความสะอาดปลอดภัยและมีอุปกรณ์การทำงานที่อำนวยความสะดวกและมีความสะอาดและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี | |