



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ  
อำเภอปทุมชัย จังหวัดนครราชสีมา

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบเห็นชอบให้นำระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา รายงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๒.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๓. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๔. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กรและรายงานต่อผู้บริหารภายในเดือนตุลาคม

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

ขอรับรองข้อมูลการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ



(นานจिरพันธุ์ วิสูตรศักดิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นายราเชนทร์ ผึ้งตะขบ

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

โทรศัพท์ ๐๔๔-๐๐๙๕๕๙

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินการ	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
<b>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>	๒๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
(๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
(๒) แผนสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
(๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
(๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
<b>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒๐					๑๕.๕๕
(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๕
(๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๖
(๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
<b>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒๐					๑๓.๓๓
(๘) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กร	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๑	๓.๓๓
<b>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	๒๐					๒๐
(๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
(๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
<b>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</b>	๒๐					
(๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕	๑	๒	๓	๓	๑๕
(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๓	๕	๕
<b>น้ำหนักรวม</b>	๑๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๘๗.๖๓

## ส่วนที่ ๑

# การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

### ๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้เห็นชอบให้นำมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวคิดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบตามบริบทขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการทรัพยากรบุคคลองค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่องค์กร สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีระบบการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ในการมุ่งพัฒนาเพื่อ “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

#### วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

“สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

(๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม

(๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุมและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

### ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"><li>● แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร</li><li>● แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป</li><li>● การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม</li><li>● แบบบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</li><li>● การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับระยะเวลาตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี</li><li>● ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li><li>● การเตรียมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมประสบการณ์การทำงานให้แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล</li><li>● การสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ</li></ul>
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"><li>● ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ</li><li>● ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ</li></ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นที่มุ่งเน้นให้มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>● บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง</li> <li>● บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน</li> <li>● การจัดการความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> </ul>
ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย</li> <li>● บุคลากรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงานค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</li> </ul>
ประเด็นที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> <li>● บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หลากหลายรูปแบบนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้</li> </ul>

### ๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑) แผนอัตรากำลังขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๓ คะแนน)</p> <p>&gt; แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>
(๒) แผนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุและแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>&gt; องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีการดำเนินการ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>สรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยการรับโอนและการขอใช้บัญชี สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) อย่างไรก็ตาม ยังมีอัตราว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ อยู่</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบ อัตรากำลังโดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบ อัตรากำลัง (๓ คะแนน)</p>
<p>(๓) แผนบริหารจัดการกลุ่ม บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะ สูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็น ระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของ ตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงและจัดทำแผน พัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อ เตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p> <p>&gt;&gt; มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงและจัดทำ แผนพัฒนา</p>
<p>(๔) แผนการสร้างและพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับ ตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากร ผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร อย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p> <p>&gt; องค์กรบริหารส่วนตำบลฯ ได้จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลเพื่อบุคลากรในตำแหน่งและสายงานต่างๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม</p>



มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวมและต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากรของส่วราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>&gt; ในปีงบประมาณ องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จ่ายจริง</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารองค์กร (๓ คะแนน)</p>
<p>(๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันทั่วทั้ง (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรสามารถเชื่อมโยงกับระบบ LHR และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p> <p>&gt; องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR) ซึ่งมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p>
<p>(๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๒ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>&gt; ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR)</p> <p>&gt; ระบบเบิกจ่ายตรงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (nhso potal อปท.)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>
(๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.อบต. จังหวัด กำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลักหรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อให้เงินรางวัลประจำปี</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนและแต่งตั้ง</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการย้าย การโอนและรับโอน</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการให้ออกจากราชการ</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการจูงใจให้รางวัล</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๑	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กร ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>&gt; องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีการดำเนินการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผนโดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลักและรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรประจำหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่ ก.อบต. หรือ ก.อบต. จังหวัด กำหนดหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง</li> <li>&gt; มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน</li> <li>&gt; มีช่องทางการร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ul>
(๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของข้าราชการหรือบุคลากรในองค์กร</li> </ul> <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับและส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; องค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบ โดยการผลักดันของผู้บริหารมีกระบวนการในการส่งเสริม กำกับให้มีการดำเนินการตามกฎหมายและบุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยผ่านกลไก/เครื่องมือ โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบได้ประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริตเพื่อแสดงเจตจำนงในการยกระดับการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร “การป้องกันการทุจริตเชิงรุก” เผยแพร่ทางเว็บไซต์ องค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบ</li> <li>&gt; มีนโยบายในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส</li> </ul>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กรและการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร</li> <li>&gt; มีนโยบายในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป โดยการส่งบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด</li> </ul> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; ผู้บริหารมีการจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร</li> </ul>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกมิติแต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติและกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; มีการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส</li> <li>&gt; มีลานกีฬาออกกำลังกาย</li> </ul>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร ในมิติด้านการทำงาน (๕ คะแนน)</p> <p>&gt; ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักได้ถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ร่างกายและแรงใจที่พร้อมจะอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักเป้าหมาย อย่างหนึ่ง คือให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่</p> <p>&gt;&gt; องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการดูแลและรักษาความสะอาด ความร่มรื่นภายในบริเวณสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ</p> <p>&gt;&gt; มีสวัสดิการที่เหมาะสมโดยวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กร</p> <p>&gt;&gt; การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมจำเป็นให้บุคลากรในเรื่องการออมเงิน</p>

**ส่วนที่ ๒**  
**ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๒.๑ ข้อมูลกำลังคนขององค์กรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี**

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอตต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๑๑	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๑๖	คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๗	คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ขับรถน้ำเอนกประสงค์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	๒๑	๒๑	๒๓	๒๓	-	+๒	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม(ขอใช้ทดแทน)
๒๑	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	๗	๗	๗	๗	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่า ดั้งเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปี			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองช่าง (๐๕)</b>										
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๒๘	วิศวกรโยธา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-		
๒๙	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๐	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ยุบเลิก	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
<b>รวม</b>		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	+๑/-๑	-		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>										
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม	
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๓๘	คนงานทั่วไป	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
<b>รวม</b>		๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-		
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>										
๓๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๐	นักวิชาการการศึกษา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๒	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านยางกระทุง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๓	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาพญาปราบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๔	ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กป่าไม้อุทิศ ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>										
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (ศพด.ป่าไม้อุทิศ ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ศพด.บ้านโคกสำราญ ๒ อัตรา)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๔๗	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก ศพด.ป่าไม้อุทิศ ๒ ๑ อัตรา ศพด.บ้านยางกระทุง ๑ อัตรา ศพด.บ้านคลองสำริกกา ๒ อัตรา ศพด.บ้านโคกสำราญ ๑ อัตรา ศพด.บ้านเขาพญาปราบ ๑ อัตรา	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่างเดิม ๒	
<b>รวม</b>		๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>										
๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>รวม</b>		๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวมทั้งหมด</b>		๖๘	๖๘	๗๐	๗๐	+๒	+๓/-๑	-		

๒.๖ ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจขององค์กร

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๕	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์
<p>องค์กรประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดทำแผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>
<p>องค์กรประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p>๒. ความสำเร็จในการติดตามผู้ต้องราชทัณฑ์ที่ได้รับการปล่อยตัวของกรมราชทัณฑ์</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>
<p>องค์กรประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)</p>	- ไม่ประเมินองค์ประกอบนี้ -		
<p>องค์กรประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร (Innovation Base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำเว็บไซต์งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดการระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>
<p>องค์กรประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการปั้นองค์กรที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (Potential Base)</p> <p>๑. การวางแผน การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป</p>	<p>ร้อยละ</p>	<p>๑๐๐</p>	<p>๑๐๐</p>



รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๕	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐

### ๒.๗ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๗.๑ การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางติดต่อสื่อสารออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และไลน์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ

#### ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๑.องค์กรมีภารกิจหลากหลาย ซับซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัด ของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น

๒.การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กร ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓.องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๔.องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นไม่มีอำนาจบังคับบัญชาองค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่างๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กรและมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่างๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่ งบประมาณและบุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด

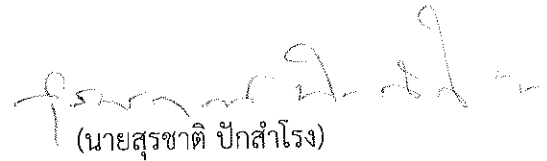
๕.องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ที่มากมายหลายชุด ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่มีความเอกภาพ

๖.กฎหมายหรือระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

ข้อเสนอแนะ

ไม่มีข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ



(นายสุรชาติ ปีกสำโรง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

