

แบบรายงานการบริหาร  
และ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลหัวทุ่ง อำเภอลือทอง จังหวัดแพร่

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

[www.facebook.com/อบต.หัวทุ่ง](https://www.facebook.com/อบต.หัวทุ่ง)

โทรศัพท์ ๐๕๔-๕๘๓๐๐๑

แบบรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวทุ่ง

๑. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

- ๑.๑ เพื่อติดตามการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๑.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๒ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้าน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นข้อมูลเชิงสถิติในส่วนของข้อมูล  
กำลังคนข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

๓. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

**ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ  
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)**

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

**๑. ผลกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

๑.๑ การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๑.๑.๑ มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม

๑.๑.๒ มีแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งใจในการทำงาน

๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การพัฒนาการจัดการฐานระบบจัดการฐานข้อมูลบุคลากร มีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๑.๔ การพัฒนาระบบการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพ

**๒. การบริหารจัดการอัตรากำลัง**

๒.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

๒.๑.๑ ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ

๒.๑.๒ ข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง

๒.๒ แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

๒.๒.๑ มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหาและบรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน

๒.๒.๒ มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง

๒.๓ แผนการบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๓.๑ มีการบรรยายลักษณะงาน ของตำแหน่งงานที่สำคัญๆในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ

๒.๓.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับตำแหน่งต่างๆ กลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ

๒.๓.๓ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถะ และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๒.๔.๑ กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว

๒.๔.๒ ประเมินสมรรถะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้ที่มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

๒.๔.๓ มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

## มิตินี้ ๒. ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนภาพของบุคลากร

๑.๑ มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์

๑.๒ เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๑.๓ จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ

### ๒. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

๒.๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที

๒.๓ มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### ๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๑ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากร

๓.๒ มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้

๓.๓ การนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ระบบการบริหารการปฏิบัติงาน

๑.๑ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว ๒๐ /๒๕๕๒

๑.๒ KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด

๑.๓ ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์

- เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- เพื่อการพัฒนาบุคลากร

- เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ

- เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร

## ๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๒.๑ มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง

๒.๒ ระบบการสอน ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างที่เป็นแบบแผน โดยองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป

๒.๓ มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและเรียนรู้ในระบบการสอนของงานบุคคลกร และหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับฝึกรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

๑.๑ มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หนังสือเวียน ก.พ.

๑.๒ การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)

๑.๓ จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม

## มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### ๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑.๑ จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

๑.๒ จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์

๑.๓ จัดให้มีการจัดกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนรวมโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ฯ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๕		ปี ๒๕๖๖	
	จำนวน	สัดส่วน%	จำนวน	สัดส่วน%	จำนวน	สัดส่วน%
<b>๑. อัตรากำลังคน</b>						
๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานครูส่วนตำบล	๑๘	๕๗	๑๘	๕๗	๒๐	๕๗
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๓๔	๑๑	๓๔	๑๒	๓๔
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๙	๓	๙	๓	๙
<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๓๒</b>	<b>๑๐๐</b>	<b>๓๕</b>	<b>๑๐๐</b>
<b>๒. การเคลื่อนไหวของข้าราชการ</b>						
<b>๒.๑ การเข้ารับราชการ</b>						
- บรรจุใหม่	๐	-	๐	-	๐	-
- รับโอน	๒	-	๐	-	๒	-
- บรรจุกลับ	๐	-	๐	-	๐	-
<b>๒.๒ การสูญเสียข้าราชการ</b>						
- ลาออก	๐	-	๐	-	๐	-
- ให้อิโณ	๒	-	๑	-	๐	-
- เกษียณอายุราชการ	๐	-	๐	-	๐	-
- อื่น ๆ	๐	-	๐	-	๐	-

## ส่วนที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

### ๓.๑ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังไม่มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาความไม่เป็นเอกภาพและมาตรฐานที่ต่างกันของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหาการสอบแข่งขัน ปัญหาการกำหนดโครงสร้างและแผนอัตรากำลังมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ปัญหาการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมิได้บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นต้น

### ๓.๒ การนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้กับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยโครงการศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ระยะที่ ๑ ตั้งแต่ พ.ศ.๒๕๕๙ จนมาถึงระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เนื่องจากระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรส่วนท้องถิ่นแห่งชาติยังมีปัญหาในการเข้าใช้งานระบบ ซอฟต์แวร์ระบบยังไม่มีประสิทธิภาพจึงทำให้การลงข้อมูลคาดเคลื่อน ส่งผลให้ไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มที่

### ๓.๓ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวทุ่ง ไม่สามารถส่งพนักงานเข้าร่วมพัฒนาความรู้โดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกได้ อาศัยการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์เป็นการชั่วคราว จนกว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จะดีขึ้น