



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกะวัง
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

**รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓**

๑. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

- ๑.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง
- ๑.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

๒. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

- ๑.๑ การเตรียมกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
 - ๑. มีโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม
 - ๒. มีแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อจูงใจในการทำงาน
- ๑.๒ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ การพัฒนาระบบจัดการฐานข้อมูลบุคลากร มีการจัดทำฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
- ๑.๔ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีคุณภาพ

๒. การบริหารจัดการอัตรากำลัง

- ๒.๑ แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ
 - ๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยมีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ
 - ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน 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. มีแบบบรรยาย...

๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ
๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนา อย่างเป็นระบบ

๒.๔ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์ คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว

๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำ แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ

๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิิตภาพของบุคลากร

๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปี งบประมาณ ตามหลักเกณฑ์

๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการ เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหาร ระดับสูงของส่วนราชการ

๒. ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ

๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที

๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้

๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศพัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มา ปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม

๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือมาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด

๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์

- เพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- เพื่อการพัฒนาบุคลากร

- เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ

- เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

- เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร

๒. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ

๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง

๒. มีระบบการสอนงาน ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป

๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนของงานบุคลากร และหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล

๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ.

๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ)

๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

/๒. จัดให้มีกิจกรรม...

๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. การวางแผนกำลังคน

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

๑.๑.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑.๒ ตัวชี้วัด

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

๑.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง จัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด

๑.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละรอบ ก.อบต. ควรจัดทำแบบฟอร์มที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกจังหวัดและทุกประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/๒. การประเมินผล...

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๒.๑.๑ วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒.๑.๒ ตัวชี้วัด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ใช้หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการได้ประเมินและพิจารณาผลการประเมิน ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สะท้อนพฤติกรรมการปฏิบัติราชการได้



ภาพประกอบการประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

การประเมินตนเองตามแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การสะท้อนผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงของตัวเอง ผู้ประเมินควรต้องทำความเข้าใจในแบบประเมิน และควรจัดการฝึกอบรมหรือซักซ้อมแนวทางในการประเมินให้กับบุคลากรในองค์กรได้เข้าใจก่อนรอบการประเมิน

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร ประเด็นกฎหมายและขั้นตอนการดำเนินการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง การจัดทำ ภ.ด.ส. ๑-๒-๓-๔-๖-๗ และการคำนวณภาษีด้วยโปรแกรม Excel พร้อมเทคนิคการสำรวจข้อมูลและการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเบื้องต้น รุ่นที่ ๒ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้างได้ส่งบุคลากรในสังกัด เข้าร่วมรับการอบรมระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบ้านเชียง จังหวัดอุดรธานี

๓.๑.๑ วัดอุปประสงค์ของโครงการ

๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทราบถึงการดำเนินการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้อย่างถูกต้อง
๒. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้วิธีจัดทำฐานข้อมูลผู้เสียภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้
๓. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้วิธีจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX๓๐๐๐/LTAX GIS)

เบื้องต้นได้

๔. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมรู้วิธีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นได้
๕. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถคำนวณมูลค่า ที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้อย่างถูกต้อง
๖. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้างได้อย่าง

ถูกต้อง

๗. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถจัดทำประกาศราคาประเมินทุนทรัพย์ ได้อย่างถูกต้อง
๘. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถคำนวณภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ได้อย่างถูกต้อง
๙. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถแจ้งประเมินภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ได้อย่างถูกต้อง
๑๐. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถแจ้งเตือนภาษีค้างชำระ ได้อย่างถูกต้อง
๑๑. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถใช้โปรแกรม Excel ช่วยในการดำเนินการจัดเก็บภาษี

๓.๑.๒ ตัวชี้วัด

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับวุฒิบัตร รับรองผลการฝึกอบรมจากสำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา จะต้องเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเวลาในการอบรมตลอดหลักสูตร

๓.๑.๓ ผลการดำเนินงาน

เข้ารับการอบรมระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมบ้านเชียง จังหวัด

อุดรธานี



ภาพประกอบการเข้าร่วมอบรม

๓.๑.๔ ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ

ในการเข้ารับการฝึกอบรม วิทยากรให้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้ แต่ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานจริง กรณีการจัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง เนื่องจากในพื้นที่บางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดิน ทำให้การประเมินภาษีเป็นไปได้ยาก ควรบูรณาการร่วมกันกับสำนักงานที่ดินเพื่อมาประเมินราคาที่ดินดังกล่าวต่อไป