

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์
อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง

๑. ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการรับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้ง เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

๒. ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ซึ่งกรอบมาตรฐาน ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายงานการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปี พ.ศ. (๒๕๖๑ – ๒๕๖๕)

รอบ ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ กันยายน ๒๕๖๕)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนรสิงห์

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ยังไม่ได้ดำเนินการ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ	๑. แผนอัตรากำลัง ๑ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๖) และฉบับปรับปรุงแก้ไข	-	/			งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
	๒. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒. แผนงานการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ๓. แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	-	/			งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
	๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	๔. โครงการจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง ๕. โครงการอบรม/ประชาสัมพันธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่	- ๑๐,๐๐๐ บาท	/		/	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
	๔. การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ	๖. แผนการสร้างหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๗. แผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม	- -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๘. กิจกรรมบันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติของบุคลากรเข้าระบบ LHR	-	/			งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	
	๒. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นดิจิทัล ๑๐. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากร ๑๑. แผนงานการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึงวัฒนธรรมความคิดของบุคลากร	- - -	/	/	/	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัด	

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒. คู่มือมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประจำสายงาน ๑๓. การศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่งาน (Job description) ๑๔. โครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน	- - ๑๕๐,๐๐๐ บาท	/	/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑๖. โครงการสร้างและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแบบใหม่และเหมาะสมกับภารกิจ	-			/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกลไกปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗. โครงการฝึกอบรมทักษะด้าน IT แก่บุคลากร อบต.นรสิงห์ ๑๘. แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ	- -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
	๔. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรควบคู่ไปกับประสิทธิภาพของงาน	๑๙. โครงการพัฒนา/ส่งเสริม/อบรมผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์ฯลฯ ๒๐. แผนงานการสร้างระบบการสอนงานในหน่วยงาน (Coaching)	- -		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ
	๕. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้	๒๑. แผนการอบรม/ส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management) ๒๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร”การปิดบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดและการจัดทำหมายเหตุประกอบทางการเงิน ๒๓. โครงการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการชำระภาษีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการเพิ่มพูนความรู้	๓๐,๐๐๐ บาท ๕,๐๐๐ บาท		/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง งานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง
	๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๔. แผนการจัดการความรู้(KM) ๒๕. แผนงานการรวบรวมองค์ความรู้ในองค์กร ๒๖. แผนการเผยแพร่องค์ความรู้	- - -	/	/	/	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ทุกส่วนราชการ สำนักปลัด

มติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
มติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. เสริมสร้าง คุณธรรมและ จริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ อบต. นรสิงห์	๒๗. แผนปฏิบัติการป้องกัน และการทุจริตเพื่อยกระดับ คุณธรรมและความโปร่งใส	-	/			สำนักปลัด	
		๒๘. กิจกรรมประกาศการ แสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรม และ ความโปร่งใสในการ บริหารงาน	-	/			สำนักปลัด	
		๒๙. กิจกรรมมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความ โปร่งใสในหน่วยงานฯ	-	/			สำนักปลัด	
		๓๐. กิจกรรมคู่มือการพัฒนา และส่งเสริมการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน ผลประโยชน์ทับ ซ้อน	-	/			สำนักปลัด	
		๓๑. กิจกรรมคู่มือร้องทุกข์/ ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบของ เจ้าหน้าที่ อบต.นรสิงห์	-	/			สำนักปลัด	
		๓๒. แผนงานการจัดทำ มาตรฐานจริยธรรมของ บุคลากร อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๓. กิจกรรมการจัดทำ ข้อบังคับว่าด้วยจรรยา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๔. กิจกรรมการจัดทำ ประมวลจริยธรรม ข้าราชการฝ่ายประจำ อบต.นรสิงห์	-	/			งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
		๓๕. โครงการส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร เข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยม ของ อบต.นรสิงห์	-		/		งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด	
มติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑.การส่งเสริม คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ	๓๖. โครงการจัดทำแผน จัดทำแผนการสร้าง ความ ผาสุกและความพึงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร อบต.นรสิงห์	-		/		สำนักปลัด	
		๓๗. โครงการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมให้กับ บุคลากร	๑๐,๐๐๐ บาท		/		งานพัฒนาชุมชน สำนักปลัด	
		๓๘. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	-		/		ทุกหน่วยงาน	

มิติ	ยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน			ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				เสร็จสิ้นแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
		๓๙. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้ข้าราชการมีระเบียบวินัยและรักษาความสงบสุข	-	/			สำนักปลัด	
		๔๐. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร	-		/		สำนักปลัด	

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

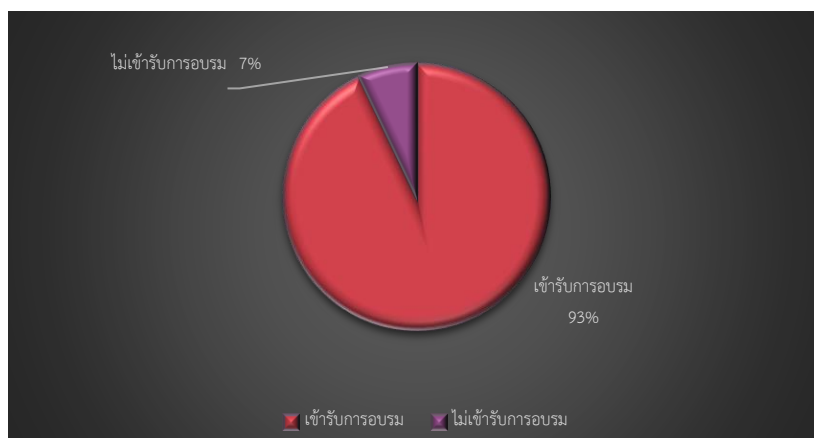
๑. พนักงานส่วนตำบล ๙ คน
 ๒. พนักงานครู ๑ คน
 ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ คน
 ๔. พนักงานจ้างทั่วไป ๘ คน
- ความเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล
- อบต.นรสิงห์ มีพนักงานส่วนตำบลเท่าเดิม
- แผนภาพ ๒ : เปรียบเทียบความเคลื่อนไหวของพนักงานส่วนตำบล
- การสูญเสียของพนักงานส่วนตำบล
๑. ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา
 ๒. ให้โอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิฯ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	สำนักงานปลัด				
๑	นายสาทิส ฮาบเจริญ	ปริญญาเอก	๗๑-๓๐๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด.อบต	ระดับต้น
๒	นางปัทมา เอ็นอนงค์	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ
๓	นางสาวณัฏฐา ลุสุข	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ
๔	นางสาวลดาพร มูลปลา	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๕	นางสาวชัชชนลักษณ์ โพธิ์สุข	ปริญญาโท			
๘					
	กองคลัง				
๙	นางเพชรรัตน์ ทองหยอด	ปริญญาโท	๗๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น
๑๐	นางสาวจิราพร ท้าวลา	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ
๑๑	นางสาวพรทิพย์ รักวงษ์	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน
๑๒					
๑๓					

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ
	กองช่าง				
๑๔	นายไพโรจน์ สนสำราญ	ปวส.	๗๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน
๑๕					
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-			
๑๖					
๑๗					
๑๘	นางสุรินทร์ สมศักดิ์	ปริญญาตรี	๗๑-๓-๐๘-๖๖-๐๐๐๑๕	ครู	คศ.1

แผนภาพ ๖ : แสดงการอบรม พัฒนาศักยภาพ พนักงานส่วนตำบล



๒.๓ ปัญหาอุปสรรค

๑. การโอน และการรับโอน ต้องมีการคีย์ข้อมูลในระบบ LHR ซึ่งมีปัญหาในการกรอกข้อมูลในระบบทำให้มีปัญหาการกรอกข้อมูล ข้อมูลไม่อัปเดตเป็นปัจจุบัน

๒. การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕) ต้องปรับโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ “ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตราโดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา” ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

๓. การพัฒนาศักยภาพ และกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง ยังไม่เชื่อมโยงกันเท่าที่ควร

๔. การสถานการณ์โควิด ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมพัฒนา

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑.) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามคุณสมบัติและสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการ (Recruitment and selection) ในกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในสายงานหรือตำแหน่งต่างๆ นั้น Competency ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาได้ว่า บุคคลที่เข้ามาทำงานในตำแหน่งต่างๆ ควรจะมีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะอย่างไร ระดับไหนถึงจะเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ

๒.) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง จะต้องมีการกำหนดกรอบเวลาในการนำเรื่องเสนอ ก.อบต.จังหวัด อ่างทอง เพื่อให้สามารถ ดำเนินการตามแผนที่กำหนด

๓.) การวางแผนบุคลากร (People Plan) ร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพัฒนาบุคลากร และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๕ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-