



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คำมัน
อำเภอลับแล จังหวัดอุดรดิตถ์

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน เห็นชอบให้นำระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ ที่ผ่านมา รายงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๒.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๓. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

(๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน of ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

(๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร และรายงานต่อผู้บริหารภายในเดือนตุลาคม

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การ ให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๗.๕๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐	๐	๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารอัตรากำลัง						
(๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕			/	๓	๓.๗๕
(๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕		/		๒	๒.๕๐
(๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕		/		๒	๒.๕๐
(๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕			/	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๙
(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗			/	๓	๖.๖๗
(๖) ฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้อง พร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗		/		๒	๔.๔๕
(๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗			/	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
(๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรขององค์กร	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
(๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กรมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
(๑๑) บทบาทของผู้นาองค์กรต่อการตัดสินใจด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแล องค์กรที่ดี	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
(๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่าง ปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๑๐.๐๐			/	๓	๑๐.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	คะแนนที่ได้			๙๕.๑๙	

ส่วนที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างต่อไปเห็นชอบให้นำมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวคิดการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน ตามบริบทขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน มีระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน ให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านแม่คำมัน ในการมุ่งพัฒนาเพื่อ “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

“สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากร

บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

(๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

(๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุม และมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน มีความสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> • แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร • แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป • การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม • แบบบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง • การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับระยะเวลาตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี • ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ • การเตรียมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมประสบการณ์การทำงานให้แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล • การสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> • ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ • ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ • บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง • บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน • การจัดการความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน

	องค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
ประเด็นยุทธศาสตร์	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก ธรรมาภิบาล	<ul style="list-style-type: none"> • การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย • บุคลากรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงานค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
ประเด็นที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หลากหลายรูปแบบนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑) แผนอัตรากำลังขององค์กร (น้ำหนัก ร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๓ คะแนน)</p> <p>- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>
(๒) แผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการรับโอน และการขอใช้ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) อย่างไรก็ตาม ยังมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ อยู่</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและ พัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	๒	<p>๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันมีการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) แผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p>
<p>(๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อ สร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	๓	<p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อบุคลากรในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม</p>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อน ผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จ่ายจริง อยู่ที่ร้อยละ ๒๐.๒๖</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารองค์กร (๓ คะแนน)</p>
<p>(๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๓	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรสามารถเชื่อมโยงกับระบบ LHR และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p> <p>- องค์กรบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันมีระบบระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR) ซึ่งมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>
<p>(๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	๒	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>- ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>- ระบบเบิกจ่ายตรงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (nhso potal อปท.)</p> <p>- ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>(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"> <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อให้เงินรางวัลประจำปี <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนและแต่งตั้ง <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการย้าย การโอน และรับโอน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการให้ออกจากราชการ <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการจูงใจให้รางวัล <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วน ราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๑	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในขององค์กร ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อมีการดำเนินการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในขององค์กร</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่จะเกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูล องค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน รุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>
<p>(๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ตามที่ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัดกำหนด หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน - มีช่องทางการร้องเรียนด้านการทรัพยากรบุคคล
<p>(๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับ จริยธรรม กฎหมาย และ ความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแล องค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์ แยกตามประเภทเรื่อง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของข้าราชการหรือบุคลากรในองค์กร <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติ ตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - องค์กรบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน โดยการผลักดันของผู้บริหารมีกระบวนการในการส่งเสริม กำกับให้มีการดำเนินการตามกฎหมายและบุคลากรในองค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยผ่านกลไก/เครื่องมือ โดย

		องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันได้การประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริตเพื่อแสดงเจตจำนงในการยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร “การป้องกันการทุจริตเชิงรุก” เผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
--	--	---

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ด้านแม่คำมัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน - มีนโยบายในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนาบุคลากร ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กรและการ พัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนด กลยุทธ์ และแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในระดับ ผู้ปฏิบัติและผู้บริหาร - มีนโยบายในการเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูงต่อไป โดยการส่งบุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารมีการจัดให้มีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑๒) สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กรโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่า</p>

		<p>ครั้งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ด้านคุณ ภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร โดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครั้งหนึ่งของกิจกรรมตาม</p>
--	--	---

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>ยุทธศาสตร์ (๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส - มีลานกีฬาออกกำลังกาย
(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๓	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร ในมิติด้านการทำงาน (๕ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมันได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ร่างกายและแรงใจที่พร้อมจะอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การให้บุคลากรขององค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี สามารถปฏิบัติงานในเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่ - องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน มีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการดูแลสุขภาพความสะอาด ความร่มรื่นภายในบริเวณสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ - มีสวัสดิการที่เหมาะสมโดยวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กร - การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมจำเป็นให้บุคลากรในเรื่องการออมเงิน

ส่วนที่ ๒

ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
(๑) พนักงานส่วนตำบล	๑๓	๔๘.๑๕	๑๓	๔๘.๑๕	๑๓	๔๘.๑๕
(๒) พนักงานครู	๒	๗.๔๐	๒	๗.๔๐	๒	๗.๔๐
(๓) ลูกจ้างประจำ	๑	๓.๗๐	๑	๓.๗๐	๑	๓.๗๐
(๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๓.๗๐	๑	๓.๗๐	๑	๓.๗๐
(๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๓๗.๐๔	๑๐	๓๗.๐๔	๑๐	๓๗.๐๔
ผลรวมกำลังคน	๒๗	๑๐๐	๒๗	๑๐๐	๒๗	๑๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
(๑) การเข้ารับราชการ						
- บรรจุใหม่	-	-	-	-	-	-
- รับโอน	-	-	-	-	-	-
- บรรจุกลับ	-	-	-	-	-	-
- บรรจุด้วยเหตุพิเศษ	-	-	-	-	-	-
(๒) การสูญเสียข้าราชการ						
- ลาออก	-	-	-	-	-	-
- ให้ออก	-	-	-	-	-	-
- เกษียณอายุราชการ	๑	๓.๗๐	-	-	-	-
- อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๑. บริหารท้องถิ่น	๑	๖.๖๗	๑	๖.๖๗	๑	๖.๖๗
๒. อำนวยการท้องถิ่น	๖	๔๐.๐๐	๖	๔๐.๐๐	๖	๔๐.๐๐
๓. วิชาการ	๔	๒๖.๖๗	๔	๒๖.๖๗	๔	๒๖.๖๗
๔. ทั่วไป	๒	๑๓.๓๓	๒	๑๓.๓๓	๒	๑๓.๓๓
๕. ครู	๒	๑๓.๓๓	๒	๑๓.๓๓	๒	๑๓.๓๓
ผลรวมกำลังคน	๑๕	๑๐๐	๑๕	๑๐๐	๑๕	๑๐๐

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- ❖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

๒.๓ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวนคน		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๑	๑	๑
๒. ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑
๓. พนักงานจ้าง	-	-	-
รวม	๒	๒	๒

๒.๔ ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

๒.๔.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๓		
	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)			
๑. ความสำเร็จในการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๒. ความสำเร็จในการจัดทำแผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	ร้อยละ	๑๐๐	๙๐
องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)			
๑. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการจิตอาสาภัยพิบัติประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๒. ความสำเร็จในการติดตามผู้ต้องราชทัณฑ์ที่ได้รับการปล่อยตัว ของกรมราชทัณฑ์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการอาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ร้อยละ	๑๐๐	๙๐
องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)	- ไม่ประเมินองค์ประกอบนี้ -		
องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร (Innovation Base)			
๑. ความสำเร็จในการจัดทำเว็บไซต์งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลด่านแม่คำมัน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๒. ความสำเร็จในการจัดทำระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)	ร้อยละ	๐	๐

รายการ	ปี ๒๕๖๓		
	หน่วย วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
องค์ประกอบที่ ๕ ศักยภาพในการเป็นองค์กรที่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนา (Potential Base)			
๑. การวางแผน การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดย มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตาม หลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วม แร่งร่วมใจ (Synergy) มี อ อาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐

๒.๕ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๒.๕.๑ องค์กร มีภารกิจหลากหลาย ซับซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัด ของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น

๒.๕.๒ การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒.๕.๓ องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๒.๕.๔ องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชาองค์กร ให้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กรและมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรขององค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่าง ๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่งบประมาณและบุคลากรมายังองค์กรแต่อย่างใด

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

๒.๔.๖ กฎหมายหรือระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน