



แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

**แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ**

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบเห็นชอบให้นำระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา รายงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๒.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๓. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

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

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ กานดา เทียงอินทร์
(นางกานดา เทียงอินทร์)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ

ผู้ประสานงาน

ชื่อ - สกุล นางสาวลำพู ปะถานะ
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐๔๔-๐๐๙๕๕๙

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินการ	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	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
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	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
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐					๑๓.๓๓
(๘) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรองค์กร	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๑	๓.๓
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐					๒๐
(๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
(๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐					๑๕
(๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕	๑	๒	๓	๓	๑๕
(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๓	๕	๕
น้ำหนักรวม	๑๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๘๗.๖๓	

ส่วนที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ได้เห็นชอบให้นำมาตราฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวคิดแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบตามบริบทขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีระบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ 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">● แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กร● แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป● การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม● แบบบรรยายลักษณะงานที่มีความชัดเจนสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง● การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่ว่างสอดคล้องกับระยะเวลาตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี● ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ● การเตรียมและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมประสบการณ์การทำงานให้แก่บุคลากรเป็นรายบุคคล● การสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
ประเด็นที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">● ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ● ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

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

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๑) แผนอัตรากำลังขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่งเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๓ คะแนน)</p> <p>> แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓</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>> 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 ตำแหน่งงานสำคัญ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) สำหรับตำแหน่งสำคัญ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงและจัดทำแผน พัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อ เตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)</p> <p>>> 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>> องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบได้จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลเพื่อบุคลากรในตำแหน่งและสายงานต่างๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม</p>

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวมและต้นทุนกิจกรรมียเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>> ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ 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. มีการปรับฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรสามารถเชื่อมโยงกับระบบ LHR และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p> <p>> องค์กรบริหารส่วนตำบลตะขบมีระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (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>> ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR)</p> <p>> 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"> <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อให้เงินรางวัลประจำปี <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนและแต่งตั้ง <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการย้าย การโอนและรับโอน <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการให้ออกจากราชการ <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการจูงใจให้รางวัล <input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง
(๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๑	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในองค์กร ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p style="padding-left: 20px;">> องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบมีการดำเนินการจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่เกษียณอายุราชการอย่างมีแบบแผนโดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลักและรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรพละหัวหน้างานเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (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"> > มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง > มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน > มีช่องทางการร้องเรียนด้านการทรัพยากรบุคคล
(๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมายและความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่องและจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <ul style="list-style-type: none"> > ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของข้าราชการหรือบุคลากรในองค์กร <p>๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศ เพื่อส่งเสริม กำกับและส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> > องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ โดยการผลักดันของผู้บริหารมีกระบวนการในการส่งเสริม กำกับให้มีการดำเนินการตามกฎหมายและบุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานโดยผ่านกลไก/เครื่องมือ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบได้ประกาศเจตจำนงการต่อต้านการทุจริตเพื่อแสดงเจตจำนงในการยกระดับการประเมินผลคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร “การป้องกันการทุจริตเชิงรุก” เผยแพร่ทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ > มีนโยบายในเรื่องการสรรหาบรรจุแต่งตั้งที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

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

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"> > มีการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส > มีลานกีฬาออกกำลังกาย

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้หน่วยงาน/องค์กรอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ทั้งนี้ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร ในมิติด้านการทำงาน (๕ คะแนน)</p> <p>> ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักถึงถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ร่างกายและแรงใจที่พร้อมจะอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักเป้าหมาย อย่างหนึ่ง คือให้บุคลากรขององค์กรมีความคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีขวัญกำลังใจที่ดีสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่</p> <p>>> องค์การบริหารส่วนตำบลตระหนักสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องการดูแลรักษาความสะอาด ความร่มรื่นภายในบริเวณสถานที่ทำงาน สถานที่จอดรถ</p> <p>>> มีสวัสดิการที่เหมาะสมโดยวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในองค์กร</p> <p>>> การพัฒนาและเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมจำเป็นให้บุคลากรในเรื่องการออมเงิน</p>

ส่วนที่ ๒
ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน	จำนวน (คน)	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
(๑) พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๒๗.๒๗	๑๔	๓๐.๔๓	๑๔	๓๐.๔๓
(๒) พนักงานครุองค์การบริหาร ส่วนตำบลตะขบ	๓	๖.๘๓	๓	๖.๕๒	๓	๖.๕๒
(๓) ลูกจ้างประจำ	๑	๒.๒๗	๑	๒.๑๗	๑	๒.๑๗
(๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๑๘.๑๘	๘	๑๗.๓๙	๘	๑๗.๓๙
(๕) พนักงานจ้างทั่วไป	๒๐	๔๕.๔๕	๒๐	๔๓.๔๘	๑๘	๔๓.๔๘
ผลรวมกำลังคน	๔๔	๑๐๐.๐๐	๔๖	๑๐๐.๐๐	๔๖	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของ ข้าราชการ						
(๑) การเข้ารับราชการ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- รับโอน	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุกลับ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- บรรจุด้วยเหตุพิเศษ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
(๒) การสูญเสียข้าราชการ	๐	๐.๐๐	๒	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ลาออก	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- ให้โอน	๐	๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- เกษียณอายุ	๐	๐.๐๐	๑	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐
- อื่น ๆ	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการขององค์กร

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหารท้องถิ่น	๑	๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐	๑	๑	๐.๐๐
๒. อำนวยการ ท้องถิ่น	๕	๓	๔๐.๐๐	๕	๓	๔๐.๐๐	๕	๓	๔๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑๐	๕	๕๐.๐๐	๑๐	๕	๕๐.๐๐	๑๐	๕	๕๐.๐๐
๔. ทั่วไป	๙	๔	๕๕.๕๖	๙	๕	๕๕.๕๖	๙	๕	๔๔.๔๔
๕. ครู	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐	๓	๓	๐.๐๐
รวม	๒๘	๑๕	๒๔๕.๕๖	๒๘	๑๗	๑๔๕.๕๖	๒๘	๑๗	๑๓๔.๔๔

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

» ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีการรับโอนข้าราชการ จำนวน ๑ คน และมีการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการขององค์กร

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย
<= ๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒๕ - ๒๙	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๓๐ - ๓๔	๐	๐	๐	๐	๑	๐
๓๕ - ๓๙	๑	๑	๓	๑	๒	๑
๔๐ - ๔๔	๔	๒	๓	๓	๔	๓
๔๕ - ๔๙	๒	๑	๓	๐	๒	๐
๕๐ - ๕๔	๒	๐	๒	๐	๒	๐
>= ๕๕	๒	๐	๑	๑	๑	๑
รวม	๑๑	๔	๑๒	๕	๑๒	๕

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๑	๑	๑
๒. พนักงานจ้าง	๐	๐	๐
รวม	๑	๑	๑

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๔๕	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
	มูลค่า	มูลค่า	มูลค่า
๒.๕.๑ งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี			
(๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๕๘,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐,๐๐๐
(๒) งบบุคลากร	๑๙,๓๔๘,๓๔๑	๑๙,๖๕๘,๘๑๐	๑๙,๑๔๒,๗๘๐
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)			
(๑) งบกลาง	๔,๗๔๓,๒๐๘.๓๗	๑๖,๙๓๙,๗๖๔	๑๖,๕๒๐,๗๑๓
(๒) งบบุคลากร	๓,๓๑๗,๙๔๖.๘๗	๑๓,๘๙๙,๒๕๓.๗๑	๑๓,๖๔๔,๗๙๘.๘๑
(๓) งบดำเนินงาน	๑,๐๑๒,๔๙๕.๗๒	๘,๓๓๙,๙๙๐.๒๕	๘,๘๕๕,๘๕๕.๙๒
(๔) งบลงทุน	๘๗,๐๐๐	๑,๐๑๐,๗๐๐	๕,๙๒๕,๐๙๙
(๕) งบรายจ่ายอื่น	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
(๖) งบเงินอุดหนุน	๗๖๒,๐๐๐	๓,๕๕๐,๙๐๖.๔๑	๓,๕๐๗,๘๓๐.๒๐
รวมต้นทุนผลผลิต	๘๗๓๒๑๐๔๑.๙๖	๑๒๓๓๙๙๔๒๔.๓๗	๑๒๗๕๙๗๐๗๖.๙๓
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร			
(๑) ต้นทุนรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓,๓๑๗,๙๔๖.๘๗	๑๓,๘๙๙,๒๕๓.๗๑	๑๓,๖๔๔,๗๙๘.๘๑
(๒) จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ	๔๔	๔๖	๔๖
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗๕๔๐๗.๘๘	๓๐๒,๑๕๗.๖๘	๓๒๐,๐๐๐.๐๐
(๔) ต้นทุนรวมด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	๓๑๐,๐๐.๐๐	๓๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๒๐,๐๐๐.๐๐
(๕) จำนวนชั่วโมงต่อคนในการฝึกอบรม	๒๘๘	๑,๗๒๐	๑,๐๕๖
(๖) จำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรม	๒๐	๒๔	๒๕
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑,๕๒๗.๗๘	๔,๑๘๖.๐๕	๗,๕๗๕.๗๖

หมายเหตุ : ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
: จำนวนชั่วโมงต่อคนในการฝึกอบรมและจำนวนคนคนที่เข้ารับการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๖ ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ ตามตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจขององค์กร

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์
<p>องค์ประกอบที่ ๑ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจพื้นฐาน (Function base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดทำแผนดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</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>องค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการจิตอาสาภัยพิบัติประจำองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๒. ความสำเร็จในการติดตามผู้ต้องราชทัณฑ์ที่ได้รับการปล่อยตัวของกรมราชทัณฑ์</p> <p>๓. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการอาสาสมัครบริหารท้องถิ่นของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</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>องค์ประกอบที่ ๓ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามภารกิจเชิงพื้นที่เขต/กลุ่มเขต (Area Base)</p>	- ไม่ประเมินองค์ประกอบนี้ -		
<p>องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรมขององค์กร (Innovation Base)</p> <p>๑. ความสำเร็จในการจัดทำเว็บไซต์งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ</p> <p>๒. ความสำเร็จในการจัดการระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)</p>	<p>ร้อยละ</p> <p>ร้อยละ</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>
<p>องค์ประกอบที่ 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 ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓. การส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัดโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม “ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มีอาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)”	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

(๑) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนชั้นที่ได้เลื่อน	จำนวนข้าราชการ (คน)			
				บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๑	๑		๑	
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๐.๕		๓	๓	๓
	ดี	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๐.๕				
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕				๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนชั้น			๑	
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๑		๓	๔	๓
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๐.๕				๑
	ดี	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๐.๕				
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕				
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนชั้น			๑	
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๑			๑	๑
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๐.๕	๑	๓	๓	๒
	ดี	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๐.๕				๑
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕				
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนชั้น			๑	๑

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	จำนวนชั้นที่ได้เลื่อน	จำนวนข้าราชการ (คน)			
				บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	๑	๑	๓	๔	๒
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐	๐.๕				๑
	ดี	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐	๐.๕				
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	๐.๕			๑	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนชั้น				

>> การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๓ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ.๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

>> การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทุกประเภทตำแหน่ง

(๒) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ร้อยละหรือขั้นที่ได้เลื่อน	จำนวนข้าราชการครู (คน)	หมายเหตุ
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๓		
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๖		
	ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๒		
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๑.๘	๒	พนักงานครู(คศ.๑)ได้เลื่อนร้อยละ ๑.๖ จำนวน ๑ คน
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๓		
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๖	๓	
	ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๒		
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๑.๘		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๓		
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๖		พนักงานครู(คศ.๑)ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๑ คน พนักงานครู(คศ.๒)ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๒ คน
	ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๒		
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๑.๘		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๓		
	ดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๘๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๖		พนักงานครู(คศ.๑)ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๑ คน พนักงานครู(คศ.๒)ได้เลื่อนร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๒ คน
	ดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙	ร้อยละ ๒.๒		
	พอใช้	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙	ร้อยละ ๑.๘		
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน		

>> การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒

>> การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลตะขบ เพื่อการดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลตะขบเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๒.๔.๑ องค์กรมีภารกิจหลากหลายหลาย ซ้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลังและข้อจำกัด ของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เคื้อต่อการปฏิบัติงานและรองรับภารกิจที่มากขึ้น

๒.๔.๒ การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กร ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านสาธารณสุข ด้านกฎหมาย ด้านวิศวกรรม ด้านการตรวจสอบภายใน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ซึ่งจะต้องมีการทบทวนภารกิจ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ให้มีความสอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังคน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒.๔.๓ องค์กรขาดการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะดิจิทัลในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงาน

๒.๔.๔ องค์กรมักถูกสั่งการในเชิงบังคับบัญชาจากหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่นไม่มีอำนาจบังคับบัญชา องค์กร ให้ดำเนินการภารกิจต่างๆ ซึ่งไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่องค์กรและมีการมอบหมายและแต่งตั้งบุคลากรของ องค์กรให้ดำเนินการภารกิจต่างๆ ซึ่งยังไม่มีกรอบหรือกระจายอำนาจหน้าที่ งบประมาณและบุคลากรมายังองค์กร แต่อย่างใด

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

๒.๔.๖ กฎหมายหรือระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดโอกาสในการได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสิทธิสวัสดิการต่างๆ ที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

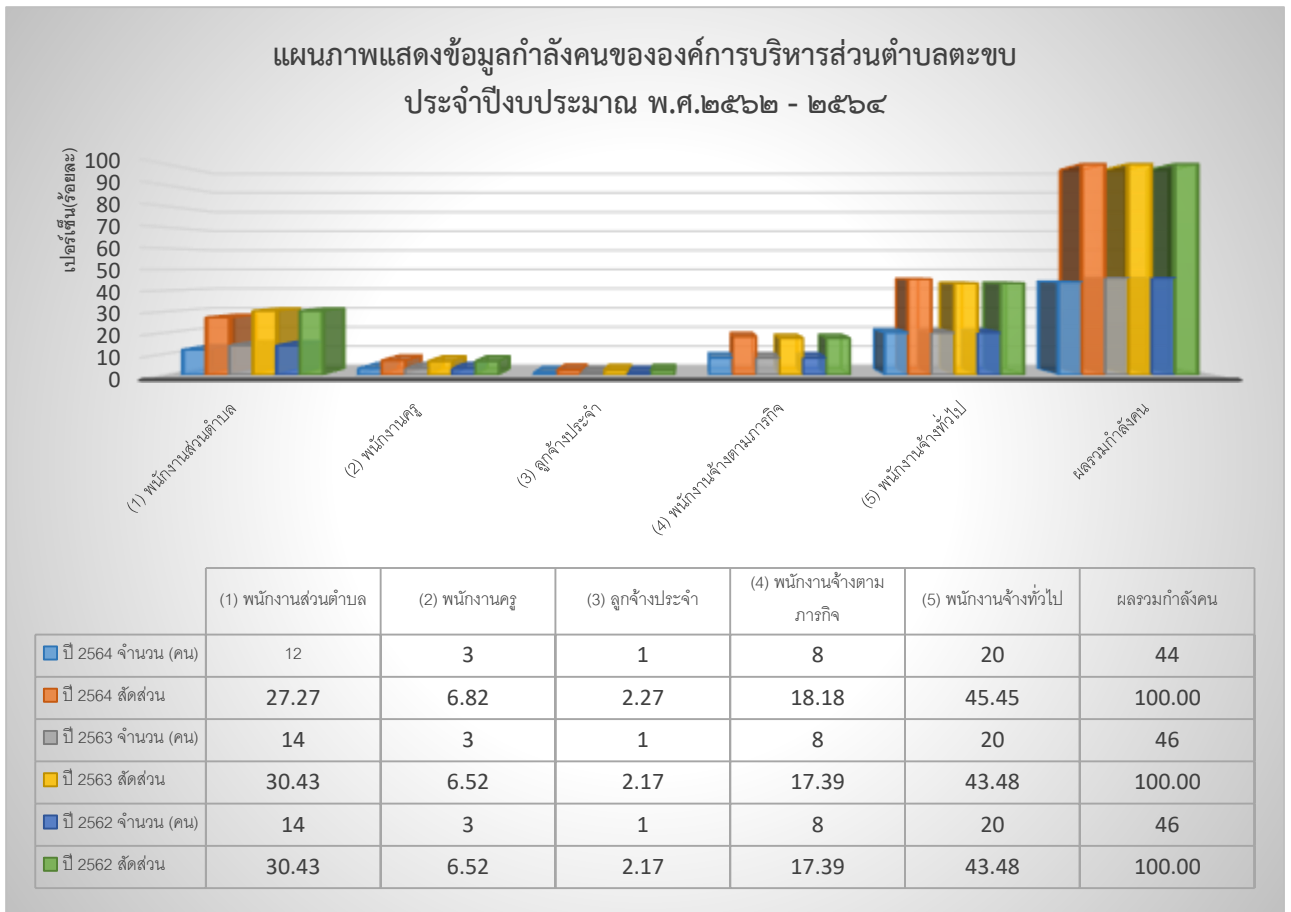
๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๘.๑ การจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางติดต่อสื่อสารออนไลน์ ได้แก่ เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก และไลน์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ

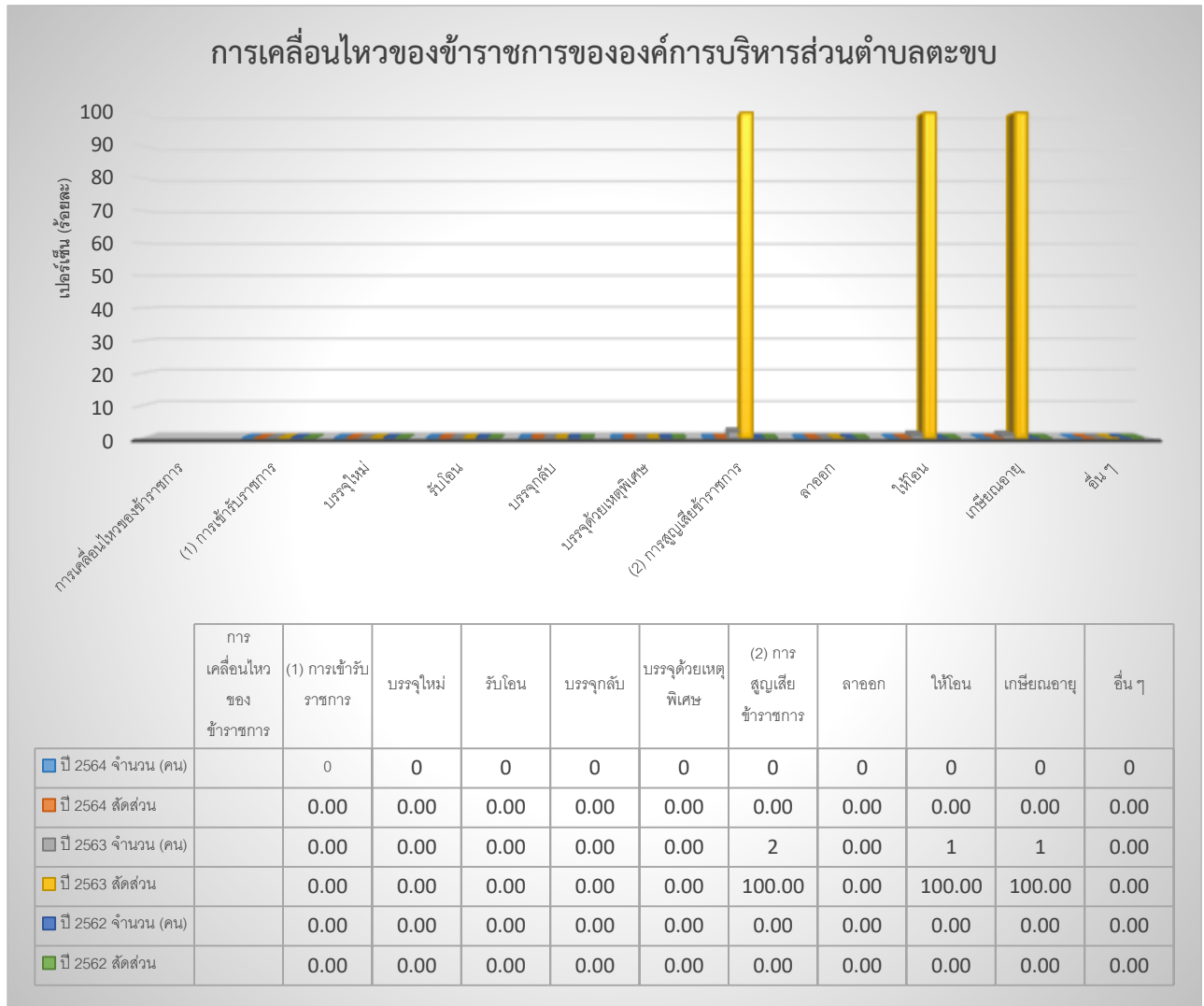
๒.๘.๒ ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work Form Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙)

ภาคผนวก

แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนขององค์กร



แผนภาพแสดงการเคลื่อนไหวของข้าราชการ

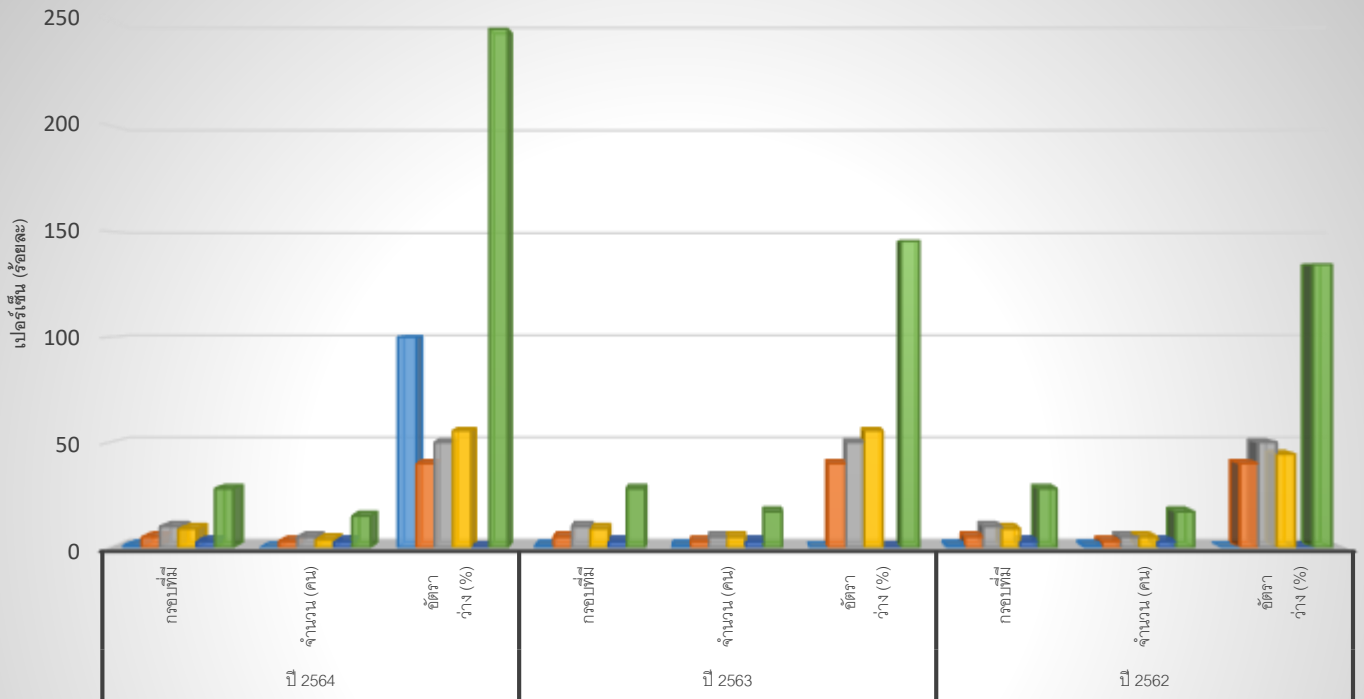


เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

» ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ มีการรับโอนข้าราชการ จำนวน ๑ คน และมีการเกษียณอายุ จำนวน ๑ คน

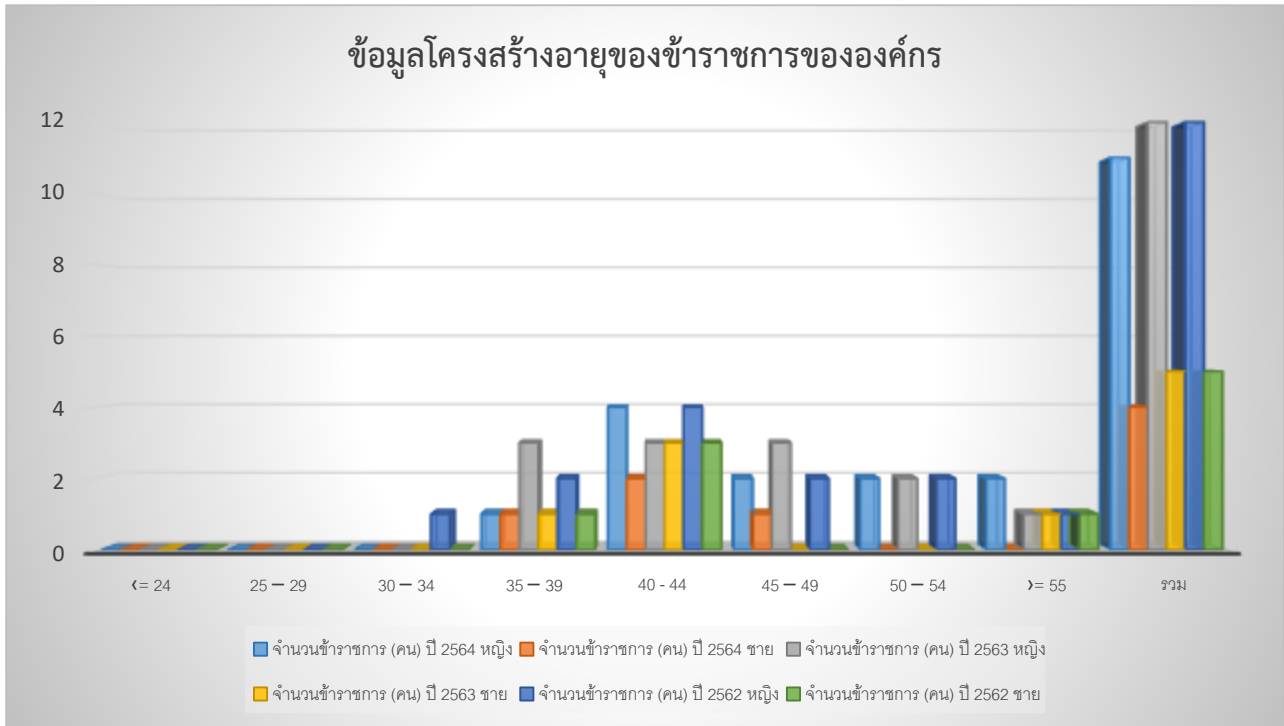
แผนภาพข้อมูลข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กร

ข้อมูลข้าราชการขององค์กร

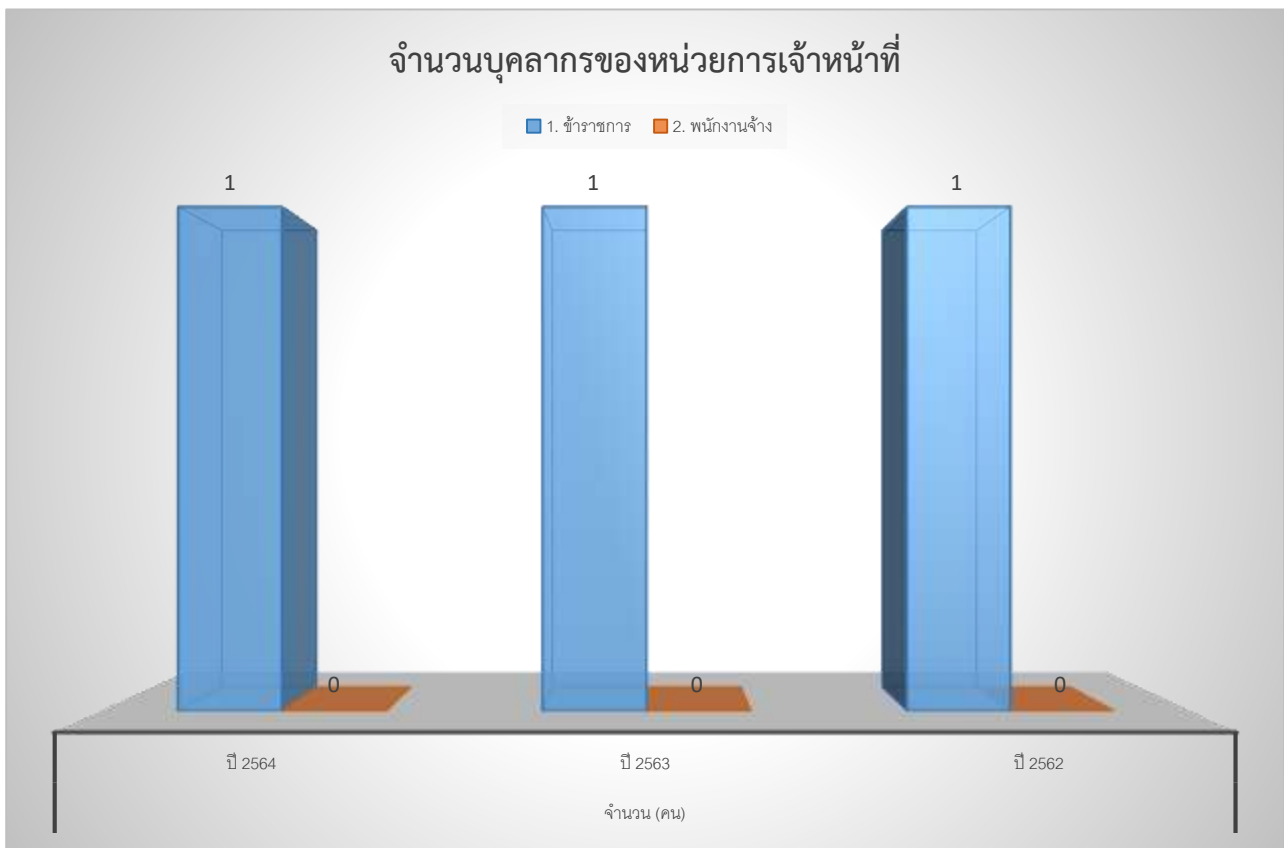


	ปี 2564			ปี 2563			ปี 2562		
	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง (%)	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง (%)	กรอบที่มี	จำนวน (คน)	อัตราว่าง (%)
1. บริหารท้องถิ่น	1	0	100.00	1	1	0.00	1	1	0.00
2. อำนวยการท้องถิ่น	5	3	40.00	5	3	40.00	5	3	40.00
3. วิชาการ	10	5	50.00	10	5	50.00	10	5	50.00
4. ทั่วไป	9	4	55.56	9	5	55.55555556	9	5	44.44444444
5. ครู	3	3	0.00	3	3	0.00	3	3	0.00
รวม	28	15	245.56	28	17	145.56	28	17	134.4444444

แผนภาพแสดงข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการ



แผนภาพแสดงจำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่



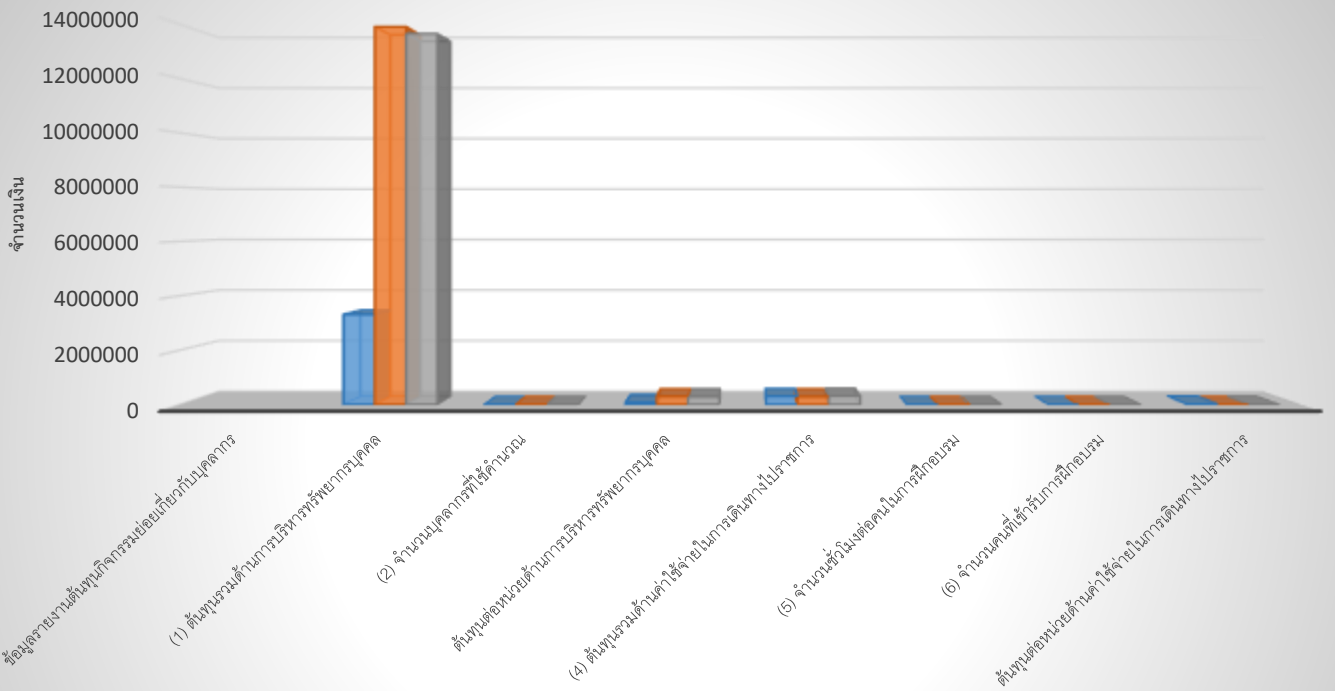
แผนภาพแสดงงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี



หมายเหตุ : ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ข้อมูลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

แผนภาพแสดงข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)

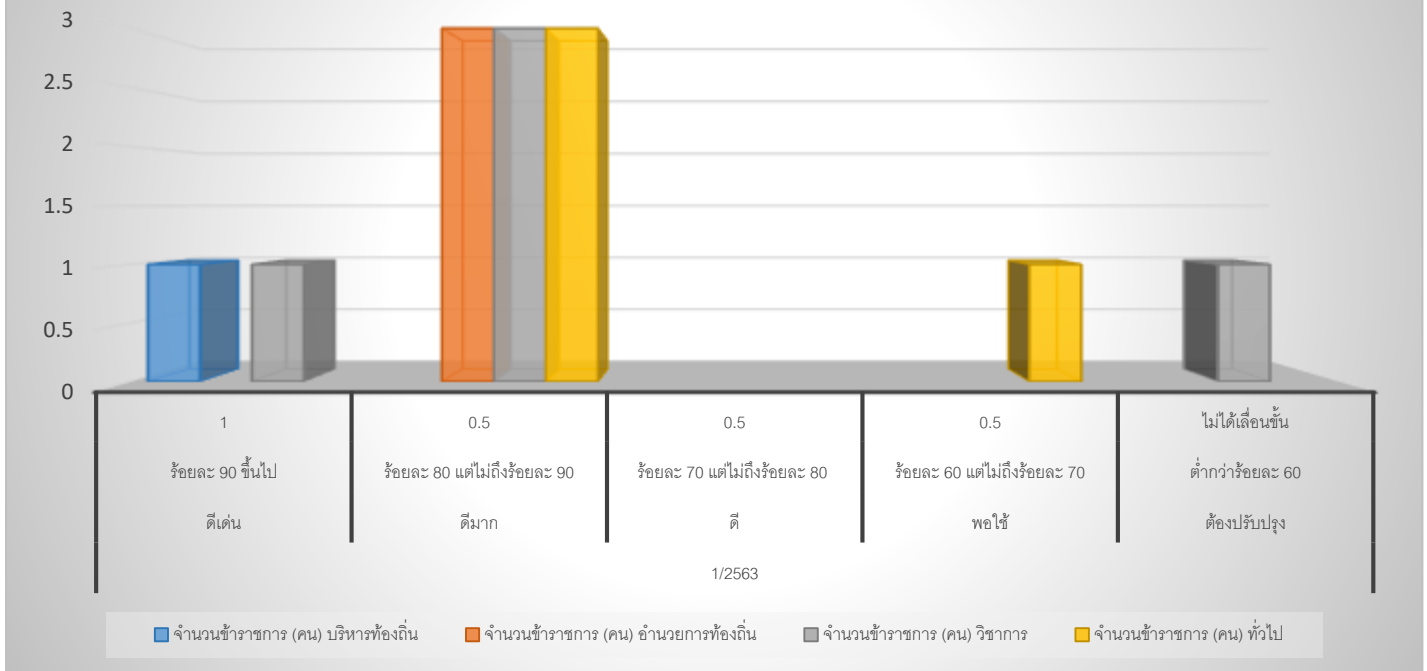
ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร



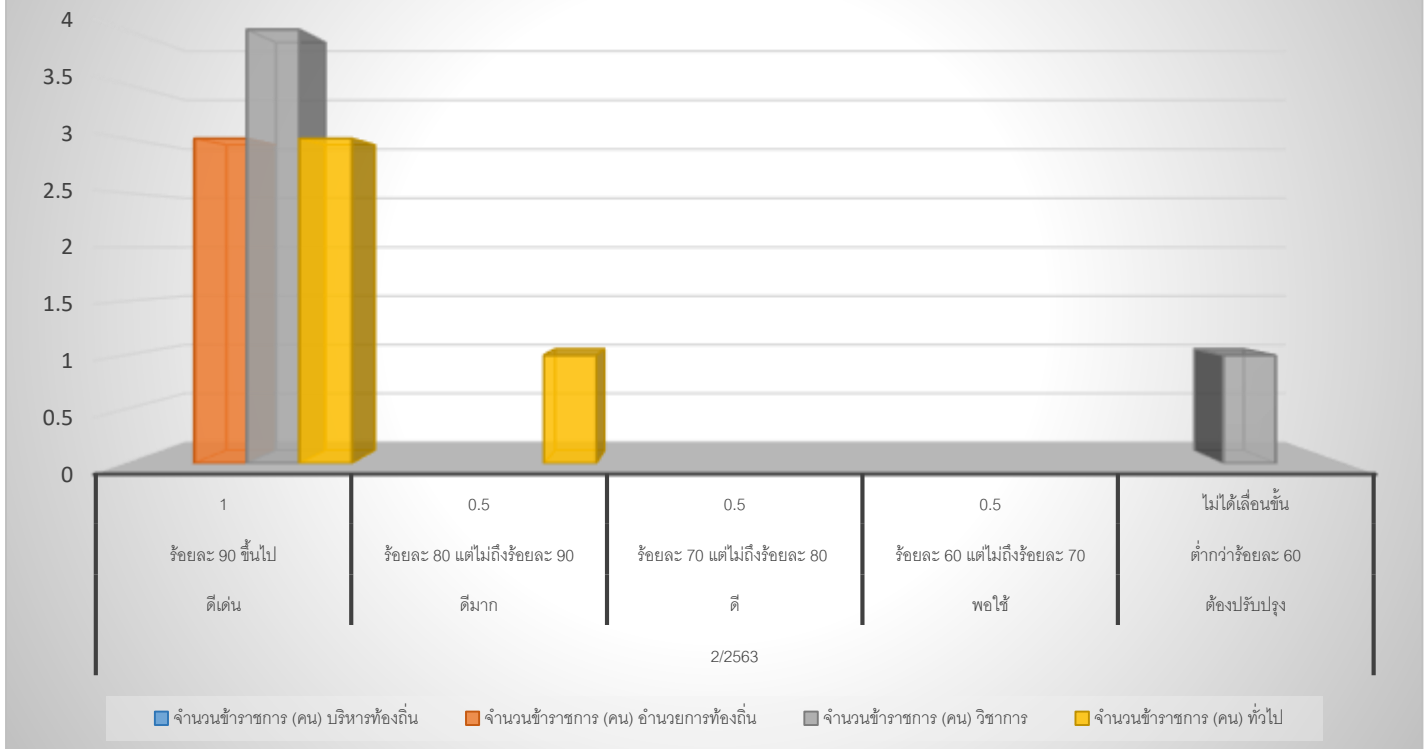
ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร	(1) ต้นทุนรวมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	(2) จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ	ต้นทุนต่อหน่วยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	(4) ต้นทุนรวมด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	(5) จำนวนชั่วโมงต่อคนในการฝึกอบรม	(6) จำนวนคนที่เข้ารับการฝึกอบรม	ต้นทุนต่อหน่วยด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
ปี 2564 มูลค่า	3,317,946.87	44	75,407.88	310,000.00	288	20	21,527.78
ปี 2563 มูลค่า	13,899,253.71	46	302,157.68	300,000.00	1,720	24	4,186.05
ปี 2562 มูลค่า	13,644,798.81	46	296,626.06	320,000.00	1,056	25	7,575.76

แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

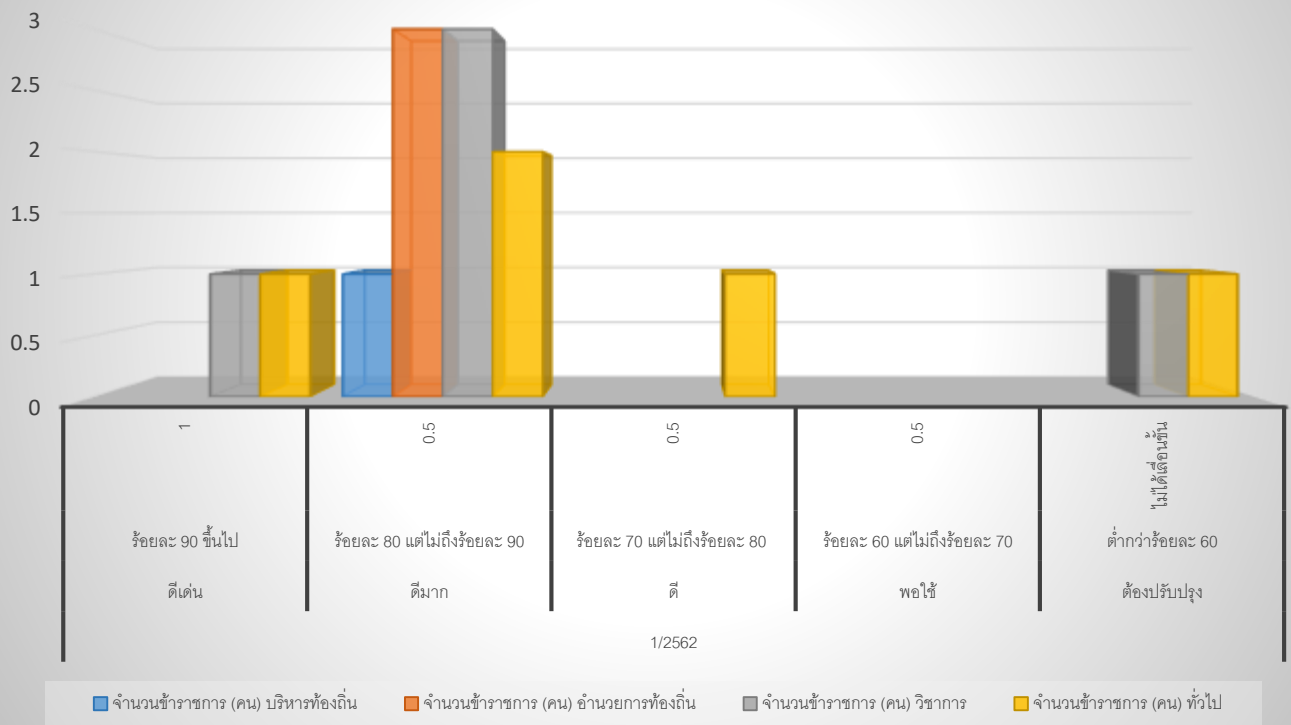
รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
รอบที่ ๑/๒๕๖๓



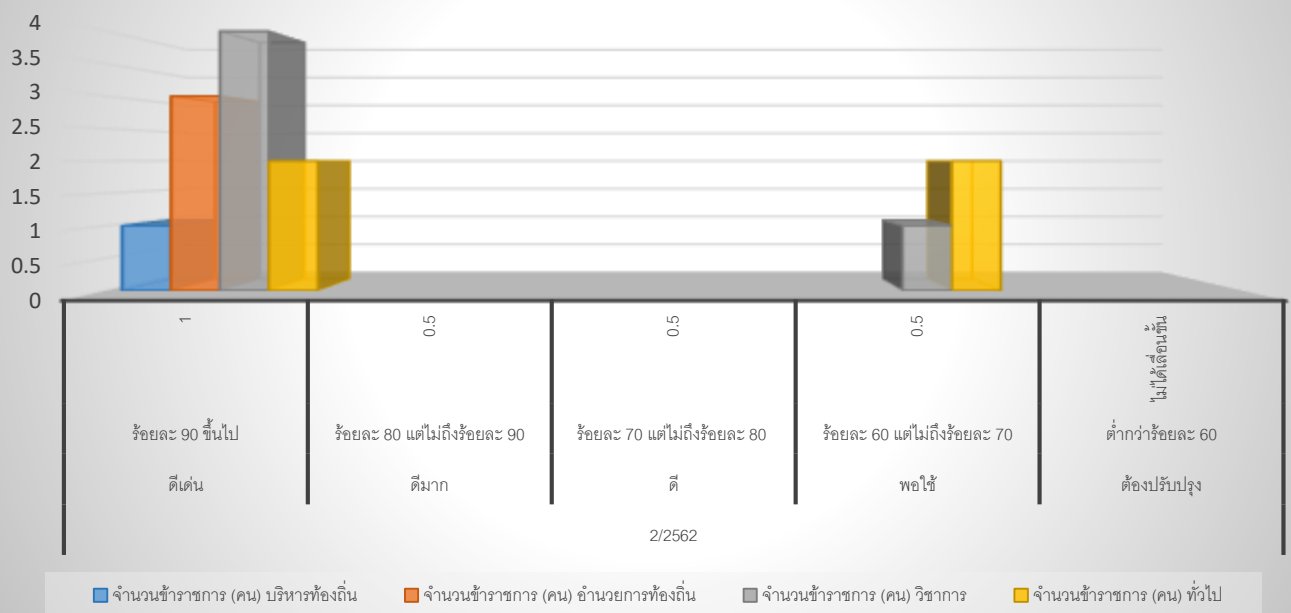
รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
รอบที่ ๒/๒๕๖๓



รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
รอบที่ ๑/๒๕๖๒



รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
รอบที่ ๒/๒๕๖๒



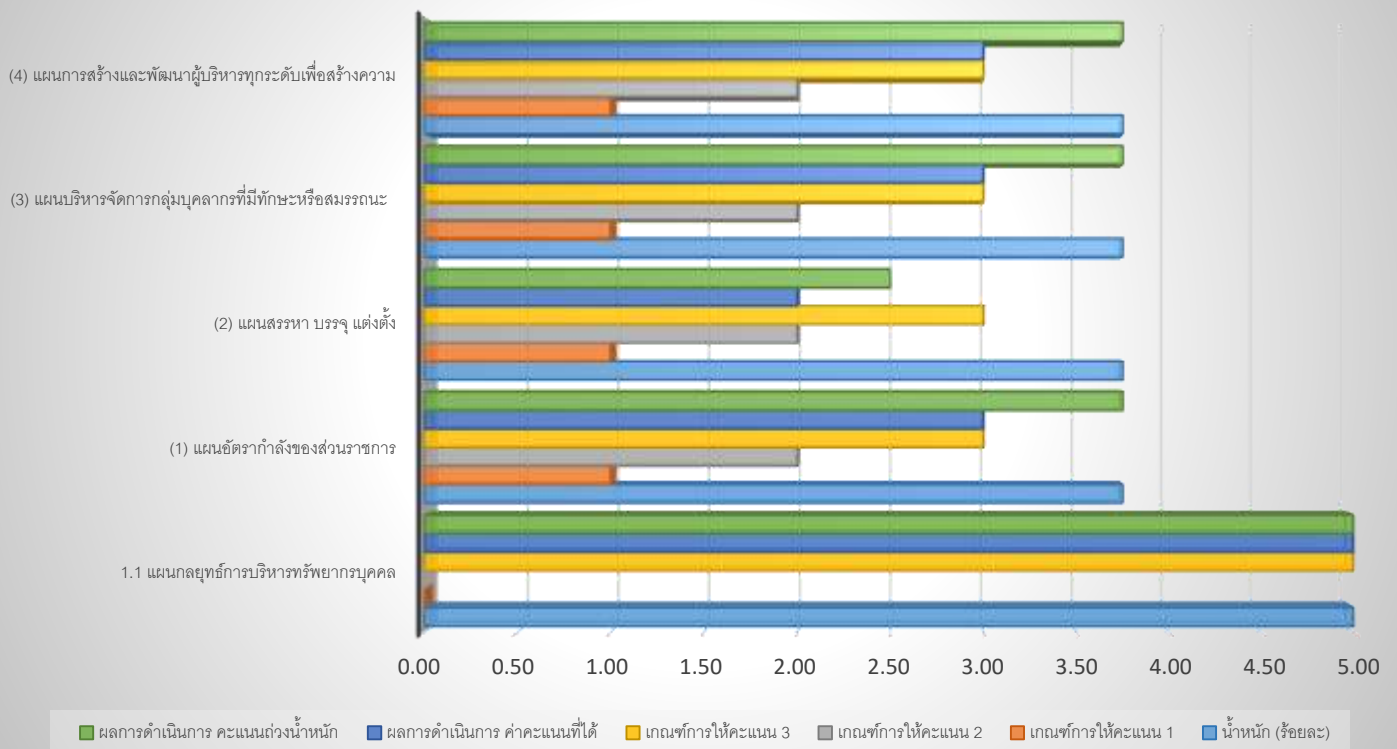
แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล



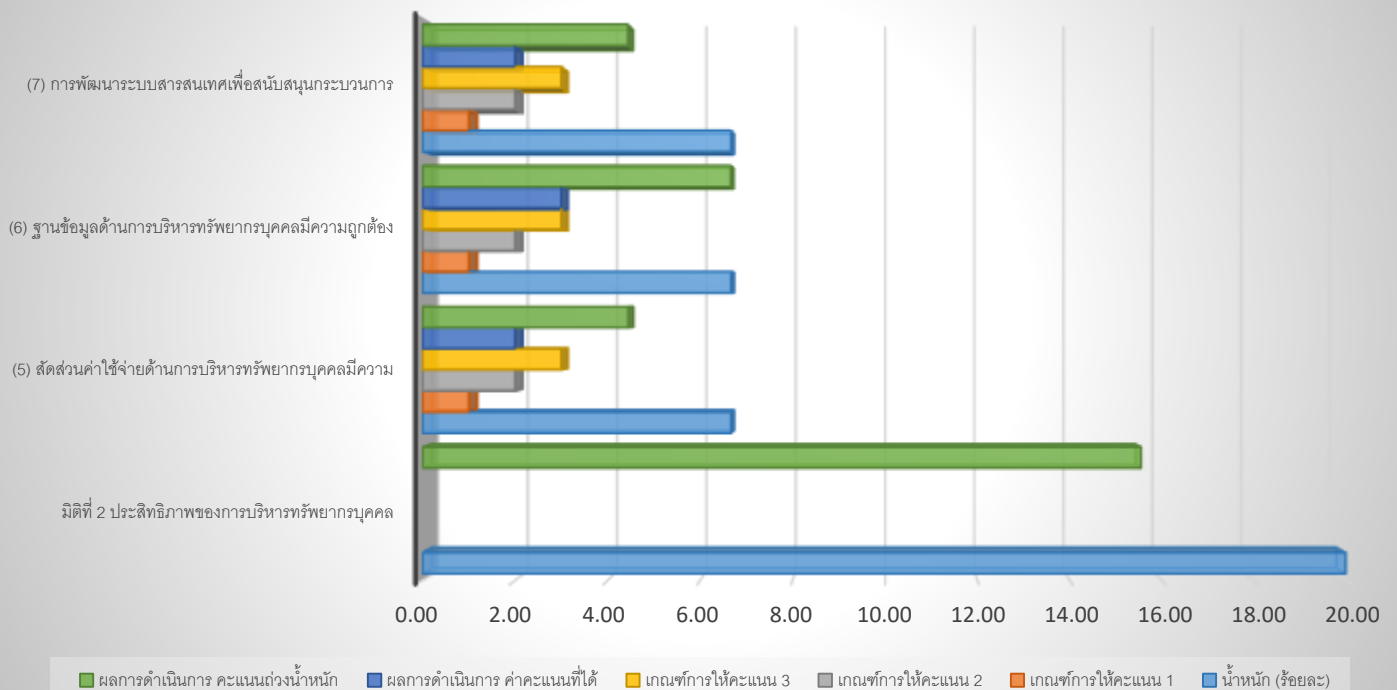
- หมายเหตุ : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ รอบที่ ๑/๒๕๖๓ พนักงานครู(คศ.๑) ได้เลื่อนขั้นร้อยละ ๑.๖ จำนวน ๑ คน
 : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๑/๒๕๖๒ พนักงานครู(คศ.๒) ได้เลื่อนขั้นร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๒ คน
 : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๑/๒๕๖๒ พนักงานครู(คศ.๑) ได้เลื่อนขั้นร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๑ คน
 : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ พนักงานครู(คศ.๒) ได้เลื่อนขั้นร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๒ คน
 : ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ รอบที่ ๒/๒๕๖๒ พนักงานครู(คศ.๑) ได้เลื่อนขั้นร้อยละ ๒.๔ จำนวน ๑ คน

แผนภาพแสดงรายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

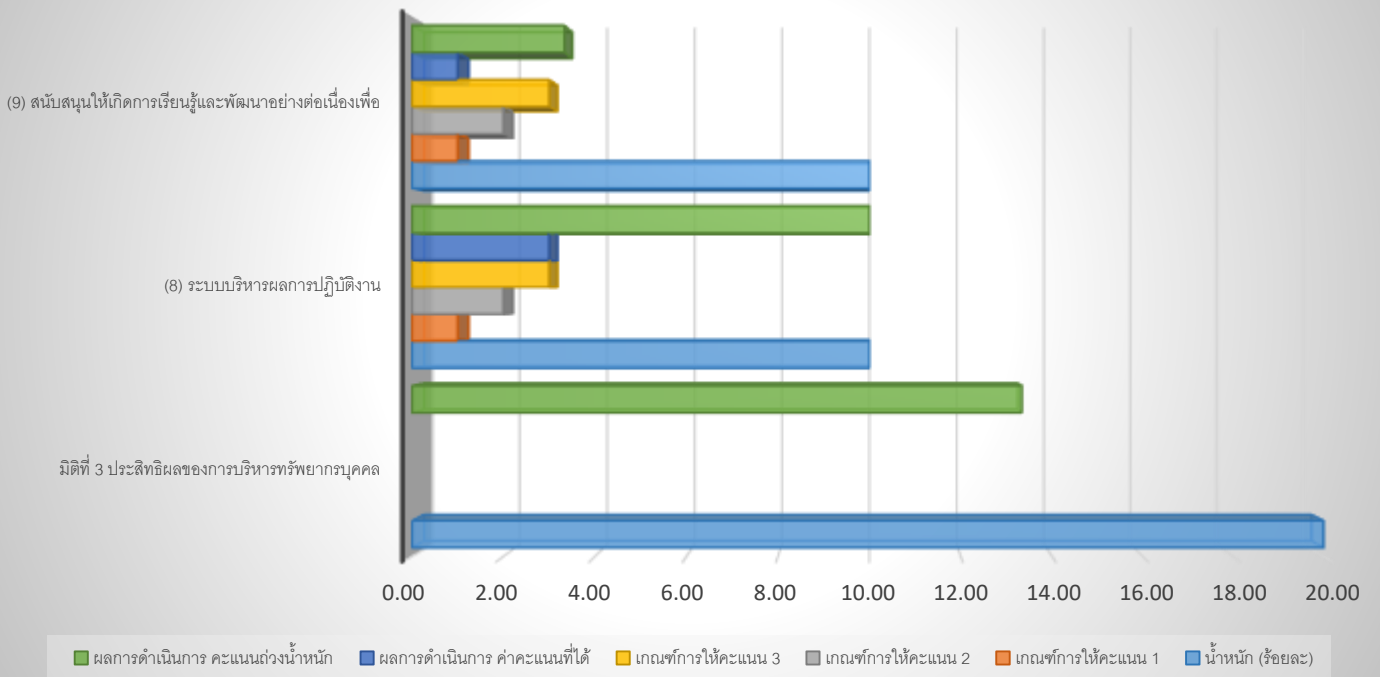
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องทางยุทธศาสตร์



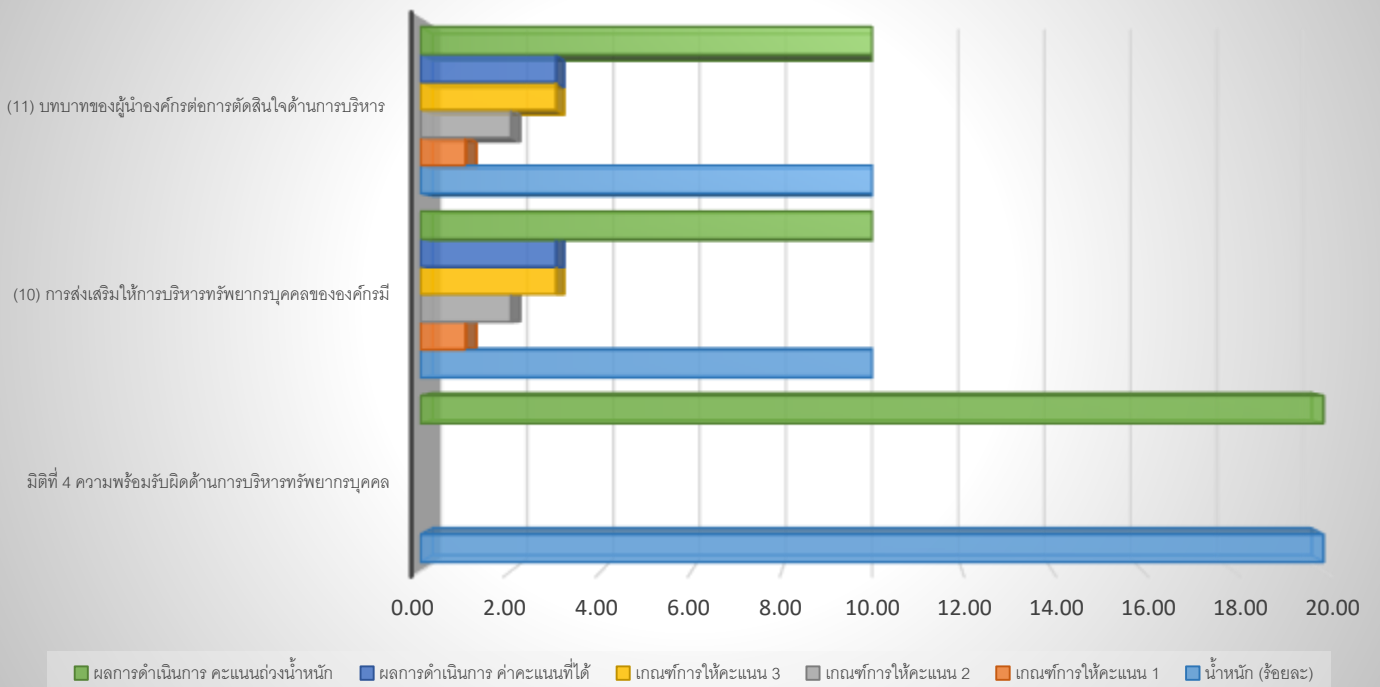
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

