

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง เห็นชอบให้นำระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมา รายงานต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปี

๒. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๒.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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. ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานประจำปี ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) มาปรับใช้ตามบริบทขององค์กรและรายงานต่อผู้บริหารภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การ ให้คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วงน้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						

(นายคำลือ อนุพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง

ผู้ประสานงาน
ชื่อ - สกุล นางสมยง รัตนตรัยวงศ์
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
โทรศัพท์ ๐๔๓๐๓๐๔๕๐

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบ บ - อ ป ท . | ๕

ส่วนที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้เห็นชอบให้นำมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวความคิดพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังตามบริบทขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรอันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ ตามแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีระบบการพัฒนาระบบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนี้ไปสู่อำนาจปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ให้ประสบความสำเร็จ และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังในการมุ่งพัฒนาเพื่อ

“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

วิสัยทัศน์

“การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ บุคลากรมีคุณธรรมและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

“สรรหา พัฒนา รักษาไว้ และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลที่มีผลงานและศักยภาพในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล”

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

(๑) ระบบทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้รับการพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายว่าด้วย Thailand ๔.๐ ที่สามารถขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

(๓) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างครอบคลุมและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนรัง 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

<p>ประเด็นที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> • บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะครอบคลุมทุกตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง • บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน • การจัดการความรู้และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
<p>ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและการป้องกันมิให้บุคลากรกระทำผิดวินัย • บุคลากรได้รับการส่งเสริมเกี่ยวกับมาตรฐานความโปร่งใสในการปฏิบัติงานค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี
<p>ประเด็นที่ ๕ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน • บุคลากรได้รับสวัสดิการที่หลากหลายรูปแบบ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๑) แผนอัตรากำลังขององค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอก.อบต.จังหวัด พิจารณา (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภทและระดับตำแหน่ง เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา(๓ คะแนน)</p> <p>➤ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>
<p>(๒) แผนการสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน)</p> <p>➤ องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างถ่อมีการดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการรับโอน และการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.)อย่างไรก็ตาม ยังมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ อยู่</p> <p>๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตาม</p>

		กรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คະແນນ)
รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
(๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	<p>๑. มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คະແນນ)</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คະແນນ)</p> <p>➤ องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนรัง มีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) แผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงอย่างเป็นระบบ</p> <p>๓. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คະແນນ)</p>
(๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	<p>๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คະແນນ)</p> <p>๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คະແນນ)</p> <p>๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คະແນນ)</p> <p>➤ องค์กรบริหารส่วนตำบลมิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คະແນນ) ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อบุคลากรในตำแหน่งและสายงานต่างๆ ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม</p>

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>(๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการประจำปีงบประมาณตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด (๑ คะแนน)</p> <p>๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน)</p> <p>➤ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จ่ายจริงอยู่ที่ร้อยละ ๒๓.๐๔</p> <p>๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณพร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน(สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารองค์กร (๓ คะแนน)</p>
<p>(๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๒</p>	<p>๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลขององค์กร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรสามารถเชื่อมโยงกับระบบ LHR และข้อมูล</p> <p>ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)</p> <p>➤ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนรังมีระบบระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR) ซึ่งมีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน</p>
<p>รายการ</p>	<p>คะแนน</p>	<p>เกณฑ์การให้คะแนน</p>
<p>(๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)</p>	<p>๓</p>	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบ</p>

		<p>เทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้ อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (Local Human Resources : LHR) ➤ ระบบเบิกจ่ายตรงข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (nhso portal อปท.) ➤ ระบบติดตามผลการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้ง (Work From Home) กรณีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>
<p>(๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๒</p>	<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</p> <p>(๓ คะแนน)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน <input type="checkbox"/> เพื่อให้เงินรางวัลประจำปี <input type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนและแต่งตั้ง <input type="checkbox"/> เพื่อการย้าย การโอน และรับโอน <input type="checkbox"/> เพื่อการให้ออกจากราชการ <input type="checkbox"/> เพื่อการจูงใจให้รางวัล <input type="checkbox"/> เพื่อการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง