

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. การปรับปรุงแผนอัตรา ๓ ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓</p>	<p>๑. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน</p> <p>๓. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เกิดประโยชน์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี</p> <p>๔. เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลังร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ผลสำเร็จของการกำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน</p>	<p>ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน</p>	<p>๑. การปรับปรุงแผน เป็นกระบวนการที่ควรทำอย่างต่อเนื่องทุกปี</p> <p>๒. การปรับปรุงแผน อัตรากำลังควร ดำเนินการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย พันธกิจหลัก บทบาทความรับผิดชอบขององค์การ</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	๑. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้บุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่มี	ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังได้รับการบรรจุแต่งตั้ง	ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง	กระบวนการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าใช้เวลานานเนื่องจากมี แนวปฏิบัติขั้นตอนการดำเนินงานมากเกินไป
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑. เพื่อวัดศักยภาพการทำงานของพนักงาน ๒. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาจ่ายโบนัสพนักงาน ๓. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๔. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น	แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	๑. มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้ ๒. พิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคตรวจสอบได้	๑. ควรมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานที่ทำ ๒. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ ๓. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่นงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
<p>๔. การพัฒนาบุคลากร</p>	<p>๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ตรงกัน มีจิตสาธารณะมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปันต่อเพื่อนร่วมงานมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ</p>	<p>๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p> <p>๒. บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนบรรลุตามเป้าหมาย</p>	<p>๑. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรมรายบุคคล</p> <p>๒. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก ๓ เดือน และสรุปผลรายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> <p>๓. การสัมภาษณ์แบบสอบถาม รายบุคคล</p> <p>๔. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากหัวหน้าส่วนราชการผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง</p> <p>๕. การติดตามประเมินผลตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม</p>	<p>การกำหนดแนวทางจูงใจให้บุคลากรสนใจและเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ข้อเสนอแนะ
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต	<p>๑. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดไว้</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปรับปรุงสวัสดิการ และพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์คุณภาพสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>	<p>ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย</p> <p>๒. ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด</p>	