**แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2563**

**องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ข้อเสนอแนะ** |
| 1. การปรับปรุงแผนอัตรา 3 ปี2561-2563 | 1. เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล2. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน3. เพื่อให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน เกิดประโยชน์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี4. เพื่อให้สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด  | 1. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงแผนอัตรากำลังร้อยละ 802. ผลสำเร็จของการกำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน  | ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปีโดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน | 1. การปรับปรุงแผนเป็นกระบวนการที่ควรทำอย่างต่อเนื่องทุกปี2. การปรับปรุงแผนอัตรากำลังควรดำเนินการเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย พันธกิจหลัก บทบาทความรับผิดชอบององค์การ |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ข้อเสนอแนะ** |
| 2. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล | 1. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน2. เพื่อได้บุลากรตามกรอบอัตรากำลังที่มี | ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังได้รับการบรรจุแต่งตั้ง | ได้บุคลากรมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ว่าง | กระบวนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลทดแทนตำแหน่งว่างมีความล่าช้าใช้เวลานานเนื่องจากมี แนวปฏิบัติ ขั้นตอบการดำเนินงานมากเกินไป |
| 3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ | 1. เพื่อวัดศักยภาพการทำงานของพนักงาน2. เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือพิจารณาจ่ายโบนัสพนักงาน3. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน4. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น | แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน | 1. มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้2. พิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาคตรวจสอบได้ | 1. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจังเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของงานที่ทำ2. ควรมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ3. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่นงานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ข้อเสนอแนะ** |
| 4. การพัฒนาบุคลากร | 1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน สามารถจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา
3. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ
4. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน มีจิตสาธารณะมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปันต่อเพื่อนร่วมงานมีความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
 | 1. บุคลากรได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ในปี 2563 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด2. บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปีงบประมาณ 2563 เพิ่มขึ้นร้อยละ 80จากจำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา3. องค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลักดันให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองหินปูนบรรลุตามเป้าหมาย | 1. การรายงานการฝึกอบรมของผู้ที่กลับจากฝึกอบรม รายบุคคล2. การรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรมให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทุก 3 เดือน และสรุปผลรายงานผลประจำปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ3. การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม รายบุคคล4. การสังเกตหรือการสนทนากลุ่ม จากหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา ในการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง5. การติดตามประเมินผล ตามแบบรายงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม | การกำหนดแนวทางจูงใจให้บุคลากรสนใจและเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **แผนการดำเนินงาน** | **วัตถุประสงค์** | **ตัวชี้วัด** | **ผลการดำเนินงาน** | **ข้อเสนอแนะ** |
| 5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต | 1. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้เป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดไว้2. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ปรับปรุงสวัสดิการและพัฒนาให้พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานตามเกณฑ์คุณภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน  | ความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง | 1. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัย2. ปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด |  |