

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เขตบ้านทับสะแก อําเภอพนมดงรัก จังหวัดพิจิตร

๓. การวางแผนกำลังคน

ประเด็นนโยบาย/แผนงาน	วัตถุประสงค์	ผู้รับผิดชอบ	ผู้ชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอ่อนแอง
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๖๙	๑. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย การบริหารเชิงคุณภาพ ความต้องการของบุคลากร ความต้องการของบุคลากร รวมถึงส่วนห้องปฏิบัติการ ๒. เพื่อสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๖๙	๑. ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนาฯ ๒. ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอก ๓. สถานะทางภาคีในครองเป็นไปตามที่ต้องการ	๑. สร้างหลักฐานสำหรับการประเมินผล ๒. ให้ทราบรายละเอียดในกระบวนการประเมินผล ๓. ใช้จ่ายด้านการบริหารงบบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด	๑. การสร้างหลักฐานสำหรับการประเมินผล ๒. การคิดใช้จ่ายด้านการบริหารงบบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด	ผลการวิเคราะห์/ปัญหาอ่อนแอง

๓. การวางแผนการจัดการ(ต่อ)

๒. การสรุปหน้าที่คุณนักเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	<p>๑. ประการที่หนึ่ง/ หมายเหตุ คำนิยาม</p> <p>๒. ประการที่สอง/ หมายเหตุ</p>	<p>๓. ๑. ออกเอกสารหานักศึกษา ก รหัส ๒. ออกแบบฟอร์มขออัตรากำลังเป็นไป ๓. ออกแบบฟอร์มขอรับรอง ๔. ออกเอกสารหานักศึกษาที่ได้รับการประเมิน</p>	<p>๑. รู้อยู่ตลอดว่าอัตรากำลังเป็นไป ๒. ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ๓. สรุปหากมีความไม่สงบ ๔. ใช้เวลาสำเร็จ</p>	<p>๑. ออกเอกสารหานักศึกษา ให้กับบุคคล ๒. ออกเอกสารหานักศึกษา ให้กับบุคคล ๓. ออกเอกสารหานักศึกษา ให้กับบุคคล ๔. ออกเอกสารหานักศึกษา ให้กับบุคคล</p>

๓. การบรรจุและตั้งบุคลากร

บุรุษเต้นท์/นาย/ เมีย/ ภรรยา ด้านขวา	วัตถุประสงค์ ด้านขวา	ตัวชี้วัด ด้านขวา	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. การบรรจุและตั้งบุคลากร	๑. เพื่อเป็นไปตามแผนฯ อัตรากลัง ๓ ปี ๒. เพื่อสร้างมาตรฐานการที่มี ความรู้ความสามารถในการพัฒนาทักษะ ตรงตามตำแหน่งอย่างมาก ๓. เพื่อสร้างมาตรฐานการที่มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตรงตามตำแหน่งอย่างมาก	ร้อยละของอัตราเกิดจ ตำแหน่งที่ต้องตามหา อัตราเกิดจ ๓ ปี	สร้างมาตรฐานที่ว่าง ให้กับนักเรียนที่ไม่เกินภาระ ค่าใช้จ่ายต้นทุนบริหารงานบุคคล	การสร้างมาตรฐานคุณภาพน้ำประปา หลักโดยเน้นไปในภาระ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล
๒. การสร้างมาตรฐานเด็ก	๑. เพื่อเป็นไปตามแผนฯ อัตรากลัง ๓ ปี ๒. เพื่อสร้างมาตรฐานการที่มี ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตรงตามตำแหน่งอย่างมาก	ร้อยละของอัตราเกิดจ ตำแหน่งที่ต้องตามหา อัตราเกิดจ ๓ ปี	สร้างมาตรฐานเด็ก พนักงานเจ้า ที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรากลัง ๓ ปี	การสร้างมาตรฐานคุณภาพน้ำประปา ให้กับนักเรียนที่ไม่เกินภาระ ค่าใช้จ่ายต้นทุนบริหารงานบุคคล
๓. การสร้างเสริมจริยธรรมและรักษาเบญจ	๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็ก ตามมาตรฐานเด็ก พนักงานเจ้า ที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็ก พนักงานเจ้า ที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง	ร้อยละของพนักงานเจ้าที่ว่าง ให้กับนักเรียนที่ไม่เกินภาระ ๑๐๐%	พัฒนาคุณภาพเด็ก พนักงานเจ้า ที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๐๐%	พัฒนาคุณภาพเด็ก พนักงานเจ้า ที่ว่างจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๐๐%

๒. ศูนย์อนุรักษ์ฯ ดำเนินการด้านการบริหารส่วนตัวของครุภัณฑ์	๑. เพื่อให้เป็นการชี้อ้อมถึงว่าสาระในประชุมที่ได้รับข้อมูลมาจากไหน ให้กับบุคลากรเป็นไปได้ตามที่ต้องการ	๒. เพื่อเป็นการเปิดเผยเรื่องราวดังกล่าวให้กับสาธารณะโดยทั่วไป
๓. ศูนย์อนุรักษ์ฯ ดำเนินการด้านการบริหารส่วนตัวของครุภัณฑ์	๑. เพื่อให้เป็นการชี้อ้อมถึงว่าสาระในประชุมที่ได้รับข้อมูลมาจากไหน ให้กับบุคลากรเป็นไปได้ตามที่ต้องการ	๒. เพื่อเป็นการเปิดเผยเรื่องราวดังกล่าวให้กับสาธารณะโดยทั่วไป

แบบประเมินคุณภาพการบริการ					
ประเด็นที่ประเมินอย่างเป็นเบื้องต้น	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ผู้ทรงคุณวุฒิ/ชุดสถานะบูรณาการ
๓. โครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีบุคลากรและครุภัณฑ์ ประจำศิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๔	๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การ ดำเนินการและพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	๑. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมโครงการ ๒. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	บุคลากร มีคุณวุฒิ ความสามารถและทักษะใน การ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น	บุคลากร มีคุณวุฒิ ความสามารถและทักษะใน การ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น บุคลากร มีคุณวุฒิ ความต้องการที่สูง	บุคลากร มีคุณวุฒิ ความสามารถและทักษะใน การ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น
๔. ประเมินคุณภาพการบริการ ด้านสนับสนุน	๑. เพื่อประเมินคุณภาพการบริการ ที่ได้รับจากบุคลากร ๒. เพื่อประเมินคุณภาพการบริการ ที่ได้รับจากบุคลากร	๑. เพื่อประเมินคุณภาพการบริการ ที่ได้รับจากบุคลากร ๒. เพื่อประเมินคุณภาพการบริการ ที่ได้รับจากบุคลากร	๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๒. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๒. พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. ประเมินคุณภาพการบริการ ด้านสนับสนุน ๒. ประเมินคุณภาพการบริการ ด้านสนับสนุน

សម្រាប់ប្រើប្រាស់

๓. การผลิตรับประทานของโรคโภคภัย ๑๙ เสี่ยงการระบาดต่อการจัดการรักษาในโรงพยาบาลที่ไม่บุคลากรที่ใช้ร่วมเป็นปัจจัยในการพัฒนาการเฝ้าระวังเชิงกิจกรรมทางบุคคลากิจ เป็นการยกเลิกการผู้ให้บริการห้องชันสูนฯ เป็นที่๑ ๒๒. สำหรับผู้เสียหายที่ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลต้องการติดต่อออก และไม่สามารถดำเนินการรักษาได้

ข้อเสนอแนะ

๑. ประชาสัมพันธ์รับประทานของโรคโภคภัย ๑๙ (ภายใน) พุกงานสถานศึกษาและอุปการะของมหาวิทยาลัย ๒. ประชาสัมพันธ์รับประทานของโรคโภคภัย ๑๙ ให้กับครุภัณฑ์และศูนย์อนามัยในพื้นที่ ๓. ประชาสัมพันธ์รับประทานของโรคโภคภัย ๑๙ ให้กับผู้นำชุมชนท้องถิ่น