

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู อำเภอสีชมพู จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ส่วนที่ 1 ผลการดำเนินงานโครงการตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ 1 การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด การบริหารกำลังคนคุณภาพตามสายงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน/ผล	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาใน การดำเนินงาน		งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่าย	คงเหลือ	หน่วย ดำเนินการ	หมายเหตุ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด					
1	การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ให้เหมาะสม	100/(100)	ผลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน และการพิจารณาปรับปรุงภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดเห็นของคณะกรรมการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง	1 ต.ค.66	30 ก.ย.67	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	สำนักปลัด อบต.สีชมพู	-

2	จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา ข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกหรือโอนย้าย	100/(100)	ผลการดำเนินการประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ได้ตำแหน่ง นักการภารโรง สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู จำนวน 1 อัตรา	1 ต.ค.66	30 ก.ย.67	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	สำนักปลัด อบต.สีชมพู	-
---	--	-----------	---	-------------	--------------	--------------------	---	---	-------------------------	---

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นที่ 3 มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีมาตรฐานทางวิชาการ

เป้าประสงค์ บุคลากรทุกระดับมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์กร

ตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่	โครงการ/กิจกรรม	ความก้าวหน้า (ร้อยละ) แผน/ผล	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลาในการ ดำเนินงาน		งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	เบิกจ่าย	คงเหลือ	หน่วย ดำเนินการ	หมายเหตุ
				เริ่มต้น	สิ้นสุด					
1	จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 และดำเนินการตามแผน	100/(100)	ผลการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู โครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้	1 ต.ค. 66	30 ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	-	-	สำนักปลัด อบต.สีชมพู	-

			การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี							
2	กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	100/(100)	องค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู ดำเนินการวางแผนและพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569) ในหัวข้อที่ 12 เรื่องแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสีชมพู กำหนดแนวทางการพัฒนาของ	1 ต.ค. 66	30 ก.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-	สำนักปลัด อบต.สีชมพู	-

			<p>พนักงานส่วนตำบลในสังกัด ทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ประสิทธิภาพ เกิด ประสิทธิผล ตามรอบการ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดย ผลการดำเนินการคือมีการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการประชุมเชิง ปฏิบัติการ ในหัวข้อต่างๆ ตามแต่ละสายงาน เพื่อให้ การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นซึ่ง การพัฒนาแรกจะเน้นที่การ พัฒนาพื้นฐานการ</p>							
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

			ปฏิบัติงานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ							
3	ดำเนินการประเมิน ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ด้านความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ	100/(100)	ประกาศเรื่องกำหนดเวลา มาปฏิบัติราชการจำนวนวัน ลาจำนวนครั้งการขาด ราชการการมาสายเพื่อ ประกอบการพิจารณาเลื่อน ขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้างประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลสี ชมพู เรื่องหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบล	1 ต.ค. 66	30 ก.ย.67	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-	สำนักปลัด อบต.สีชมพู	-