

**รายงานผลการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี**  
**งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้**

**๑. การวางแผนอัตรากำลัง**

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
แผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป</p> <p>๒. มีการบันทึกข้อมูลในระบบข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (ระบบทะเบียนประวัติ ก.พ.๗) ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน และ มีการรายงานผลการดำเนินการต่อผู้บริหารเป็นประจำทุกปีงบประมาณ</p>

**๒. การสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน**

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
การสรรหาบุคลากร	<p>๑. มีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง ตำแหน่ง ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง</p> <p>๒. มีการประกาศสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับสมัคร คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ และ คณะกรรมการสรรหา</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๒. คณะกรรมการสรรหากำหนดการประชุมเพื่อกำหนดวิธีการสรรหา และ ดำเนินการสรรหาด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบสอบได้</p> <p style="padding-left: 20px;">๒.๓. มีระบบการสรรหาที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้</p>

**๓. การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร แผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ)**

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	<p>๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p style="text-align: center;"><b>แสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร</b></p> <p style="text-align: center;">แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     A[เริ่มต้น] --&gt; B[๑. การเตรียมการและการวางแผน ๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน ๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น]     B --&gt; C[๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ การดำเนินการ โดยอาจดำเนินการเอง หรือ ร่วมกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างเอกชนดำเนินการ และเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น - การปฐมนิเทศ - การสอนงาน การให้คำปรึกษา - การปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ - การฝึกอบรม - การให้ทุนการศึกษา - การดูงาน - การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - ฯลฯ]     C --&gt; D[๓. การติดตามและประเมินผล จัดทำมีระบบตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถและการปฏิบัติงาน]             </pre> </div>

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งต้องการบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
	<p>๒. ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วยหลักสูตรดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด/รอง อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๒) หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๓) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๔) หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง หลักสูตรผู้บริหารการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๕) หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๖) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๗) หลักสูตรเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๘) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการสุขาภิบาลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๙) หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๐) หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๑) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๒) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๓) หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๔) หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา/นายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๕) หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๑๖) หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง (๑๓) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>(๑๘) การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพการทำงานเป็นทีม</p>
๒ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปี	<p>๑. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมจากบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครอบคลุมทุกตำแหน่ง</p> <p>๓. ในแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรประจำปีกำหนดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ</p> <p>(๒) พัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ</p> <p>(๓) พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>(๔) พัฒนาความรู้ด้านการบริหาร</p> <p>(๕) พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม</p>
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าสายอาชีพครอบคลุมทุกตำแหน่ง	<p>๑ มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพตามระบบแห่งครอบคลุมข้าราชการทุกตำแหน่ง</p> <div data-bbox="798 1590 1436 2083"> <p>The diagram illustrates the career progression system for civil servants. It shows various levels (ระดับ) and their corresponding years and requirements. Key levels include ระดับอาวุโส (Senior Level), ระดับชำนาญการพิเศษ (Specialist Level), ระดับชำนาญการ (Specialist Level), ระดับปฏิบัติการ (Operational Level), and ระดับอาวุโส (Senior Level). The diagram also indicates the number of years and specific requirements for each level, such as '4 ปี + สรรพวุฒิ + เกษียณ' for the Specialist Level. The diagram is titled 'ภาพรวมของแผนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ' and includes a flowchart showing the progression from lower levels to higher ones, with arrows indicating the direction of advancement.</p> </div>

#### ๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑. จัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ๒. สนับสนุนเทคโนโลยีที่จำเป็นเพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว คล่องตัว

#### ๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.อบต. และหนังสือสั่งการกำหนด ๒. ประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบเปิด ๓. มีการประกาศชื่อผู้ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น

#### ๖. การส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้ดำเนินการ
การกำหนดมาตรการ แนวทาง กรอบ ขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงาน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม คุณธรรมและ ค่านิยม สุจริต	มีมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมและค่านิยมสุจริตให้กับ บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองพล ได้แก่ ๑. มาตรการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ ๒. มาตรการให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วม ๓. มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง ๔. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ๕. มาตรการป้องกันการรับสินบน ๖. มาตรการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ๗. มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ

#### ปัญหา อุปสรรค

ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ประเทศไทยรวมถึงเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ประสบปัญหาจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ซึ่งจังหวัดขอนแก่นต้อง ดำเนินการตามมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม ที่มีลักษณะเป็นการรวมคนเป็นจำนวนมาก หรือเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค บาง โครงการ/กิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้ ทำให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี มีเป้าหมาย ลดลง

#### ข้อเสนอแนะ

ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุด และการ ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า โปร่งใส เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาเป็นไปตามความ ต้องการอย่างแท้จริง

-----