



รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

## คำนำ

บุคลากรนับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนากำหนดไว้ [ระบุชื่อหน่วยงาน] ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคล การสรรหา การประเมินผล การส่งเสริมจริยธรรม และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัด ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสรุปผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้ดำเนินการจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตลอดจนเพื่อแสดงข้อมูลสถิติอัตรากำลังของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัด O14 และเพื่อนำข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรค ไปปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและการพัฒนางานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์

ตุลาคม 2568

## สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์	1
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	4
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	6
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	8
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	8
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	11
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	11
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	12
ส่วนที่ 2	ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	13
ส่วนที่ 3	ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	16

## ส่วนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์

ตำบลโพนสวรรค์ ได้รับการจัดตั้งตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๔๕๗ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๖ โดยแยกจากตำบลโพนสวรรค์ และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ตั้งอยู่เลขที่ ๕๗๙ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโพนสวรรค์ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอโพนสวรรค์ระยะทางห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๔๗ กิโลเมตร พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์จะล้อมรอบพื้นที่เทศบาลตำบลโพนสวรรค์ ในลักษณะรูปไข่ดาว

#### อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาขมิ้น	อำเภอโพนสวรรค์
ทิศใต้	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน	อำเภอโพนสวรรค์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลกรูคู	อำเภอเมืองนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาห้วยบ่อ	อำเภอโพนสวรรค์

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์เป็นที่ราบลุ่มและเป็นที่ดินสภาพดินทั่วไปจะเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งเหมาะแก่การเกษตร

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะทางภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์มีลักษณะอากาศร้อนชื้นฝนตกชุก ซึ่งเหมาะแก่การเกษตร

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

โดยรวมพื้นที่ดินขาดความอุดมสมบูรณ์พื้นที่ทำกินอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและที่สาธารณะ

### ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

#### ๒.๑ เขตการปกครอง

มีหมู่บ้านจำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน มี ๑๑ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. บ้านเสาเล้าใหญ่	หมู่ที่ ๒
๒. บ้านเสาเล้าน้อย	หมู่ที่ ๓
๓. บ้านโคกก่อง	หมู่ที่ ๔
๔. บ้านหนองสะโน	หมู่ที่ ๗
๕. บ้านหนองนางเลิง	หมู่ที่ ๘
๖. บ้านท่าเรือ	หมู่ที่ ๙
๗. บ้านเสาเล้าเหนือ	หมู่ที่ ๑๐
๘. บ้านโพธิ์ศรี	หมู่ที่ ๑๒
๙. บ้านเสาเล้าทุ่ง	หมู่ที่ ๑๓
๑๐. บ้านโพธิ์ทอง	หมู่ที่ ๑๔

## ๒.๒ การเลือกตั้ง

เขตเลือกตั้งในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์

เขตเลือกตั้งที่ ๑ หมู่ที่ ๒ บ้านเสาเล้าใหญ่

เขตเลือกตั้งที่ ๒ หมู่ที่ ๓ บ้านเสาเล้าน้อย

เขตเลือกตั้งที่ ๓ หมู่ที่ ๔ บ้านโคกก่อง

เขตเลือกตั้งที่ ๔ หมู่ที่ ๗ บ้านหนองสะโน

เขตเลือกตั้งที่ ๕ หมู่ที่ ๘ บ้านหนองนางเลิง

เขตเลือกตั้งที่ ๖ หมู่ที่ ๙ บ้านท่าเรือ

เขตเลือกตั้งที่ ๗ หมู่ที่ ๑๐ บ้านเสาเล้าเหนือ

เขตเลือกตั้งที่ ๘ หมู่ที่ ๑๒ บ้านโพธิ์ศรี

เขตเลือกตั้งที่ ๙ หมู่ที่ ๑๓ บ้านเสาเล้าทุ่ง

เขตเลือกตั้งที่ ๑๐ หมู่ที่ ๑๔ บ้านโพธิ์ทอง

เขตเลือกตั้งที่ ๑๑ หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองนางเลิง

## ๓. ประชากร

## ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๘
จำนวนครัวเรือน	๒,๘๔๘	๒,๙๑๓	๒,๙๔๑	๓,๐๐๗
เพศชาย	๓,๘๑๖	๓,๘๐๖	๓,๘๐๐	๓,๙๕๐
เพศหญิง	๓,๙๗๗	๓,๙๘๗	๓,๙๗๙	๓,๘๑๑
จำนวนประชากร	๗,๗๙๓	๗,๗๙๓	๗,๗๗๙	๗,๗๖๑

## ๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

## ๔. สภาพสังคม

## ๔.๑ การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์มีโรงเรียนระดับประถมศึกษาตั้งให้บริการแก่ประชาชนในตำบล จำนวน ๒ แห่ง เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจนถึงระดับชั้น ม.๓ จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้คือ

๑. โรงเรียนบ้านหนองนางเลิง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ บ้านหนองนางเลิง

๒. โรงเรียนบ้านท่าเรือ ตั้งอยู่ที่หมู่ ๙ บ้านท่าเรือ

๓. โรงเรียนบ้านเสาเล้า ระดับประถมศึกษา ขยายโอกาส ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านเสาเล้าใหญ่

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่รับผิดชอบ จำนวน ๒ แห่ง คือ

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสาเล้า หมู่ที่ ๒

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนางเลิง หมู่ที่ ๘ , ๑๕

## ๔.๒ สาธารณสุข

ในเขตตำบลโพนสวรรค์ มีสถานบริการด้านสาธารณสุข ดังนี้ คือ

- โรงพยาบาลประจำอำเภอ ๑ แห่ง ขนาด ๓๐ เตียง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒  
ตำบลโพธิ์สวรรค์ การบริการด้านสาธารณสุขของตำบลโพธิ์สวรรค์ นับว่าให้ความสะดวกแก่ประชาชนใน  
หมู่บ้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึง อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๙๐

- ร้านขายยาแผนโบราณ ๑ แห่ง

- สถานพยาบาลเอกชน ๑ แห่ง

๔.๓ อาชญากรรม

๔.๔ ยาเสพติด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมของตำบลโพธิ์สวรรค์ เป็นการคมนาคมทางบกมีถนนทางหลวง หมายเลข  
๒๐๒๘ อำเภอท่าอุเทน - อำเภอกุสุมาลย์ เป็นถนนสายหลักในการติดต่อและมีถนนโครงข่าย ซึ่งใช้ได้ทุก  
ฤดูกาล แยกจากถนนหลักเข้าสู่หมู่บ้านของตำบลได้สะดวก

การคมนาคม ในเขตตำบลและการติดต่อกับชุมชนอื่นนอกเขตตำบลใช้รถจักรยานยนต์เป็น  
ส่วนใหญ่ หรือรถยนต์ไปสู่ถนนสายหลัก เพื่อต่อรถประจำทางไปยังจังหวัดนครพนมหรือเดินทางต่อไปยัง  
จุดหมาย

การขนส่งผลผลิตทางการเกษตร สินค้าเกษตรส่วนใหญ่จะใช้รถบรรทุกขนาดเล็ก เพื่อ  
การเกษตร ขนส่งจากแหล่งผลิตในหมู่บ้านมาส่งที่แหล่งรับซื้อในเขตอำเภอโพธิ์สวรรค์ หรือมีพ่อค้าคนกลาง  
เข้าไปรับซื้อในหมู่บ้าน

การบริการรถโดยสารประจำทางที่วิ่งผ่านตำบลโพธิ์สวรรค์ และจอดรับส่งผู้โดยสารที่อำเภอ  
โพธิ์สวรรค์ ได้แก่ รถประจำทางที่วิ่งมาจากจังหวัดนครพนม ไปยัง กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะจอดรับผู้โดยสาร  
เฉพาะเวลาเย็น

### ๕.๒ การไฟฟ้า

จำนวนหมู่บ้านไฟฟ้าเข้าถึง ๑๑ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๒,๗๙๒ ครัวเรือน  
มีไฟฟ้าเข้าถึงให้บริการภายในตำบลทุกหมู่บ้าน ทั้งตำบลมีไฟฟ้าใช้ร้อยละ ๑๐๐

### ๕.๓ การประปา

มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง

### ๕.๔ โทรศัพท์

- สถานีฐานโครงข่ายโทรศัพท์มือถือ จำนวน ๓ แห่ง

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง

- การขนส่งเอกชน จำนวน ๕ แห่ง

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

### ๖.๒ การประมง

### ๖.๓ การปศุสัตว์

### ๖.๔ การบริการ

- ๖.๕ การท่องเที่ยว
- ๖.๖ อุตสาหกรรม
- ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ
- ๖.๘ แรงงาน

### ๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

#### ๗.๑ การนับถือศาสนา

ตำบลโพนสวรรค์มีศาสนสถานทางพุทธศาสนาให้บริการแก่ประชาชน มีวัดจำนวน ๗ แห่ง

- วัดธาตุจำปา ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒ ศาสนิกชนมาจากหมู่ที่ ๒,๓,๑๐,๑๓

ที่ตั้ง “พระธาตุจำปา” เป็นโบราณสถานที่มีความสำคัญกับชุมชนในแถบจังหวัดนครพนม โดยเฉพาะในเขตอำเภอโพนสวรรค์ โดยถือว่าเป็นพระธาตุที่มีความสำคัญ ๑ ใน ๕ แห่งที่มีความศักดิ์สิทธิ์และเป็นที่เคารพบูชาเช่นเดียวกับวัดพระธาตุพนม พระธาตุท่าอุเทน พระธาตุเรณูนคร และพระธาตุประสิทธิ์ โบราณสถานวัดธาตุจำปา ได้รับการประกาศขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถานของชาติ และกำหนดขอบเขตโบราณสถานในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๖๙ ง ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๘ มีพื้นที่ประมาณ ๒ ไร่ ๘๐ ตารางวา”

- วัดสิมมา	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๓
- วัดยอดลำธาร	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๔
- วัดกอมณี	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗
- วัดตาลชุม	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๕
- วัดโพธิ์ศรี	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๙
- สำนักสงฆ์โพนงาม	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๔
- สำนักสงฆ์ศิริขำนาญธรรม	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗
- สำนักสงฆ์เจริญธรรม	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๐
- สำนักสงฆ์สว่างอารมณ์	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๓
- สำนักสงฆ์วัดป่าภูเงิน	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๔
- สำนักสงฆ์สุปฏิปันโน	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๕
- วัดป่ามัจฉรินทร์	ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๑๕

การบริการทางด้านศาสนสถานนั้นให้บริการทั่วถึง และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่มาประกอบพิธีทางศาสนาในวันงานบุญ งานประเพณี และวันนักขัตฤกษ์ต่าง ๆ ของตำบล

#### ๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

งานนมัสการพระธาตุจำปา

#### ๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชากรส่วนใหญ่จะพูดภาษาญ้อ ภาษาไส้ และภาษากะเลิง

#### ๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

### ๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๘.๑ น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๒๓ สาย

- ระบุชื่อ ลำห้วยปิง, ห้วยทวย, ห้วยยาง, ห้วยกะเม็ก, ห้วยนางเพิ่ม, ห้วยบง ฯลฯ
- ปิง,หนองและอื่น ๆ ๒๐ แห่ง
- ระบุชื่อ หนองแวง,หนองสะโน,หนองอุ่มใหญ่,กุดม่วง,หนองผักแว่น,หนองทุ่งมน ฯลฯ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น
- ผาย ๒๖ แห่ง
  - บ่อบาดาล ๑,๑๖๔ แห่ง
  - บ่อน้ำตื้น ๑๘๘ แห่ง
  - ประปา ๙ แห่ง

#### ๙.๒ ป่าไม้

ลักษณะป่าส่วนใหญ่เป็นป่าแดงหรือป่าโคก มีป่าสงวนแห่งชาติ ได้แก่ ป่าดงเขกา

#### ๙.๓ ภูเขา

ไม่มี

#### ๙.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทรัพยากรป่าไม้เขตป่าสงวนดงเขกา แปลง ๑, แปลง ๒

### ๑๐. อื่น ๆ (ถ้ามีระบุด้วย)

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๑.๑ วิสัยทัศน์

“ ชุมชนน่าอยู่ คู่วัฒนธรรมท้องถิ่น การคมนาคมสะดวก ควบคู่เศรษฐกิจพอเพียง ”

##### ๑.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบ้านเมืองน่าอยู่

##### ๑.๓ เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีวิถีชีวิตพอเพียง มีความสุข มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้ลดรายจ่ายยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การส่งเสริมศาสนา สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๕. ระบบสาธารณสุขปลอดภัย โครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพียงพอและทั่วถึง

##### ๑.๔ ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนประชาชนได้รับน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคที่สะอาดทั่วถึง
๓. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนเห็นคุณค่าและอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมเพื่อลูกหลาน
๔. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนผลผลิตการเกษตรและรายได้ที่เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับรายจ่าย
๕. ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนกลุ่มการผลิตที่นำความรู้ทางวิชาการไปใช้ให้เกิดประโยชน์

##### ๑.๕ คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้รับการแก้ปัญหาสังคมและความเดือนร้อนของประชาชน ในรากหญ้าให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการจัดให้มีสวัสดิการเบื้องต้นต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสพภัยสาธารณะ

๒. ประชาชนได้รับการพัฒนาแหล่งน้ำและการผลิต ด้านการเกษตรให้สามารถสร้างรายได้ และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นและมีความพอเพียงต่อความต้องการในการอุปโภคบริโภคอย่างต่อเนื่อง

๓. ประชาชนได้รับอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. ประชาชนได้ร่วมพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยจัดให้มีการฝึกอบรมปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน

๕. ประชาชนได้ร่วมก่อสร้าง ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและเพื่อตรงต่อความต้องการของประชาชน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

#### ๑.๖ กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

๒. ส่งเสริมสวัสดิการ คุณภาพชีวิต สตรี คนชรา คนพิการ ผู้ติดเชื้อผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

๓. แก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ เด็ก เยาวชน สตรี สถาบันครอบครัว องค์กรอิสระ

๔. พัฒนาการศึกษ สนับสนุนการจัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นคนดี คนงาม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๖. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๗. พัฒนาทักษะและส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ มีการประกอบอาชีพ มีรายได้เพียงพอต่อ

การดำรงชีวิต

๘. พัฒนาการเกษตรเป็นไปตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่ สำหรับเกษตรกรที่ยากจนและยังอยากอยู่ในภาคการเกษตร

๙. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพด้านการเกษตรและการผลิตสินค้าเกษตรดีที่เหมาะสมและปลอดภัย

๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหาทางการเกษตร

๑๑. อนุรักษ์สืบทอดศิลปะพื้นบ้าน วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประเพณีทางศาสนา

๑๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา

๑๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๑๔. ดูแลอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕. ปรับปรุง พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง สะพาน บล๊อคคอนกรีต และทางระบายน้ำ

๑๖. พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร

๑๗. ปรับปรุงและพัฒนาระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ระบบ

สาธารณสุขอุปโภคสาธารณสุขการ

๑๘. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

๑๙. พัฒนาด้านการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

๒๐. แก้ไขปัญหายาเสพติด การป้องกันปราบปราม การทุจริต คอร์รัปชั่น

#### ๑.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ชุมชนน่าอยู่

๒. ชุมชนคู่วัฒนธรรมท้องถิ่น

๓. ชุมชนการคมนาคมสะดวก

๔. ชุมชนควบคู่เศรษฐกิจพอเพียง

๑.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

#### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์การพัฒนา

หน่วยงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตได้อย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ชุมชนน่าอยู่ คุ้มวัฒนธรรมท้องถิ่น การคมนาคมสะดวก ควบคู่เศรษฐกิจพอเพียง”

#### พันธกิจ

1. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
2. ให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก
3. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
4. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
5. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา การกีฬา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดี
6. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร
11. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
4. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

#### เป้าประสงค์

1. เพื่อให้ (ชื่อหน่วยงาน) เป็นเมืองน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
2. ประชาชนอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. แหล่งท่องเที่ยวภายใน (ชื่อหน่วยงาน) ได้รับการพัฒนาและฟื้นฟู
4. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขต (ชื่อหน่วยงาน)
5. ทรัพยากรธรรมชาติภายใน (ชื่อหน่วยงาน) ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
6. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
7. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา วัฒนธรรมท้องถิ่น
8. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ และแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
9. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมน่าอยู่
10. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

#### ตัวชี้วัด

1. ประชาชนในเขต (ชื่อหน่วยงาน) มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น
2. สิ่งแวดล้อมภายในชุมชนได้รับการปรับปรุงเพิ่มมากขึ้น
3. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
4. แหล่งท่องเที่ยวในชุมชนมีการบริหารจัดการที่ดีขึ้น
5. การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นภายในชุมชนได้รับการส่งเสริมเพิ่มมากขึ้น
6. เกิดการมีส่วนร่วมทางสังคม และร่วมกันพัฒนาสังคมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น
7. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
8. การบริหารจัดการของ (ชื่อหน่วยงาน) มีการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

#### คำเป้าหมาย

1. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกสบาย
2. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาประเพณีอันดีงามของชุมชน
3. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอ สามารถพึ่งพาตนเองได้
4. มลภาวะ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ทำให้ชุมชนน่าอยู่
5. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง และพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อทำการเกษตรและอุปโภค บริโภค
2. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ และสารชีวภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ
3. ส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง พัฒนาคูณภาพและศักยภาพของชุมชน
4. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
5. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ให้มีความอุดมสมบูรณ์ แก้ไขปัญหามลพิษ และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
6. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ กับทุกภาคส่วน

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. การพัฒนาระบบการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น
3. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งพาตนเอง
4. การกำจัดขยะมูลฝอย และมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
5. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร
2. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
3. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
4. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ และมีแม่น้ำไหลผ่าน
5. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
2. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
3. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

### โอกาส (Opportunities : O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ
3. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
5. จังหวัดสกลนคร มีนโยบายเน้นหนักเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

## ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
3. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
4. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
5. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลของ (ชื่อหน่วยงาน)

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

### สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

1. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
3. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
4. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

#### จุดอ่อน (Weakness)

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
2. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

### สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

#### โอกาส (Opportunity)

1. องค์กรบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ สนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

2. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

3. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

### **อุปสรรค (Threat)**

1. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

2. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มี ความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

3. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ

4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

## **นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่ง ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบ และแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนด นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

### **๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

#### **การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์เป็น หน่วยงานขนาดเล็ก มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

#### **สำนักปลัด**

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ประกอบด้วย ๗ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานวางแผนสถิติและวิชาการ
- ๓) งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบ
- ๔) งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
- ๕) งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ
- ๖) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๗) งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

#### **กองคลัง**

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานธุรการ
- ๓) งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้
- ๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน

#### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบควบคุมอาคาร
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔) งานผังเมือง

#### กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดทำให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

- ๑) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๒) งานสังคมสงเคราะห์
- ๓) งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

#### เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

#### กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น

- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

## ๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จจตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สวรรค์
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

## ๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

**สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สวรรค์ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สวรรค์ ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์สวรรค์ ประกอบด้วย ๗ งาน และมีการกำหนดอัตรากำลังตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

- กำหนดตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา  
 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๑. งานบริหารทั่วไป กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
    - นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
    - นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

คนงาน(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

นักการภารโรง(ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานวางแผนสถิติและวิชาการ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบ

เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ(ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานขับรถกู้ชีพ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

๕. งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่นๆ

เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

๖. งานส่งเสริมการเกษตร

๗. งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานธุรการ กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานจัดเก็บรายได้และพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๕. งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบ

กฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสาน  
สาธารณสุขปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน  
เครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย  
ประกอบด้วย ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานธุรการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานสาธารณสุขปโภค

- วิศวกรโยธา ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๓. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- นักจัดการงานช่าง ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

**กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคม  
สงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชน  
แออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การ  
ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่ง  
ส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)  
จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ  
และพัฒนาศึกษาทั้งในและนอกระบบ การส่งเสริมสืบสานศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิต

เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๓ งาน และมีการกำหนดอัตราตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. งานบริหารการศึกษา

- |   |               |
|---|---------------|
| -นักวิชาการศึกษา ปก/ชก                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง                | จำนวน ๑ อัตรา |
| -เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง/ชง | จำนวน ๑ อัตรา |

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสาเล่า

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู (ชก/ชพ)                   | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)       | จำนวน ๒ อัตรา |

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองนางเลิง

- |                                |               |
|--------------------------------|---------------|
| -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| -ครู (ชก/ชพ)                   | จำนวน ๒ อัตรา |
| -ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)       | จำนวน ๑ อัตรา |

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

- ๑) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
- ๒) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
- ๓) การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะใน ทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

## **๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้**

### **เป้าประสงค์**

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้หรือถ่ายทอดกันได้ในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

### **กลยุทธ์**

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## **วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร**

### **๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา**

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์

### **๒. เป้าหมายการพัฒนา**

#### **เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

#### **เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่างๆทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 2

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์พนสวรรค์ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินการ และ ข้อมูลสถิติกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

2.1 สรุปรายการ ผลการดำเนินการ และระยะเวลาการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	รายการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
1	การจัดทำ/ทบทวนแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567-2569) แล้วเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด	ตุลาคม 2567
2	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	ดำเนินการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 ราย และสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน - ราย	กรกฎาคม 2568
3	การประเมินผลการปฏิบัติงาน (รอบปี 1 และ 2)	ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	มีนาคม และ กันยายน 2568
4	การเลื่อนเงินเดือน / เลื่อนขั้นค่าจ้าง	ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างให้แก่บุคลากรผู้ผ่านการประเมิน รวมทั้งสิ้น 16 ราย	เมษายน และ ตุลาคม 2568
5	การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักภักดี	ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และไม่มีบุคลากรในสังกัดถูกดำเนินการทางวินัยในปีงบประมาณนี้	ตลอดปีงบประมาณ 2568

2.2 ข้อมูลสถิติการขออัตราค่าจ้าง (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

(หมายเหตุ: การเปิดเผยข้อมูลสถิติการขออัตราค่าจ้าง กรอบผู้มีเงิน ครอบคลุมประเภทตำแหน่ง เพื่อใช้ประกอบการประเมิน ITA ตามแบบวัด OIT)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้าง (อัตรา)	กรอบผู้มีเงิน (อัตรา)	กรอบคนครอง (อัตรา)	อัตราว่าง (อัตรา)
1. บริหารท้องถิ่น	2	2	2	-
- อำนวยการท้องถิ่น	7	7	5	2
- วิชาการ	9	9	7	2
- ทั่วไป	11	11	4	7
2. ข้าราชการครู / บุคลากรทางการศึกษา (ถ้ามี)	4	4	2	2
3. ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-
4. พนักงานจ้าง	29	29	29	-
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	17	17	17	-
- พนักงานจ้างทั่วไป	12	12	12	-

ส่วนที่ 3

ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีผลการดำเนินการดังนี้

สรุปโครงการ ผลการดำเนินการ งบประมาณ และระยะเวลาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ
1	โครงการฝึกอบรม การควบคุมภายใน การบริหารจัดการ ความเสี่ยงพร้อมตัวอย่างและฝึกปฏิบัติสำหรับหน่วยงานของรัฐตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังและแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ว3412) กำหนด	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านควบคุมภายใน จำนวน 1 คน สามารถนำความรู้มาจัดทื่ระบบควบคุมภายในได้อย่างถูกต้อง	8,894	6-8 ธันวาคม 2567
2	โครงการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมในการเลือกตั้ง	บุคลากรในสังกัดเข้าร่วมจำนวน 3 คน เกิดการบูรณาการความรู้และนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน	10,488	สิงหาคม 2568
3	กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคลที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การบันทึกทะเบียนประวัติด้วยระบบคอมพิวเตอร์และเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์	บุคลากรจำนวน 2 คนนำความรู้มาพัฒนาระบบงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567- กันยายน 2568

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินการของโครงการ / กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการ การดำเนินการ
4	กิจกรรมการประชุมประจำเดือนเพื่อการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ทุกคนมี การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567- กันยายน 2568
5	โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ทุกคนมี การพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	279,150	3-7 มีนาคม 2568
6	โครงการเพื่อสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางการปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนสวรรค์ทุกคน นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม 2567- กันยายน 2568
	รวมทั้งสิ้น	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรรวมทั้งสิ้น 6 โครงการ/กิจกรรม	รวมงบประมาณ 298,532	