

การดำเนินการตามนโยบาย  
การบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน

(ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก  
อำเภอน้ำป่าด จังหวัดอุดรดิตถ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

**๒. ด้านการพัฒนา**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วน ราชการ

### ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการ ควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการรายงาน ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในเดือนตุลาคม)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตำรวจตรี



(สุวิชา เพียงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

## คำนำ

ในช่วงที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน มิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทัน รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาล และการบริการประชาชนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอีก (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงภารกิจต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างบรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

เมษายน ๒๕๖๖

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลพื้นฐาน	๑
ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก	๓
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)	๗

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

\*\*\*\*\*

**ข้อมูลพื้นฐาน**

**๑. ด้านกายภาพ**

๑.๑ ที่ตั้ง

ตำบลเด่นเหล็กเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๗ ตำบล ของอำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ มีระยะห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	:	ติดต่อกับตำบลสองห้อง อำเภอฟากท่า จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศใต้	:	ติดต่อกับตำบลบ้านฝายอำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันออก	:	ติดต่อกับตำบลห้วยมุ่น อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศตะวันตก	:	ติดต่อกับตำบลท่าแฝก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

ตำบลเด่นเหล็กมีเนื้อที่ประมาณ ๒๗๒.๔๓ ตารางกิโลเมตร (หรือประมาณ ๒๓๙,๕๒๗.๕ ไร่) ได้รับการแต่งตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๙ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ หน้า ๓๓๗ เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง

**๒. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค**

**๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)**

วิสัยทัศน์ประเทศไทย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

### ๑.๓ แผนพัฒนาภูมิภาคจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการบริการสีเขียวอินโดจีน”

#### พันธกิจ

๑. สนับสนุนการสร้างมูลค่าเพิ่มการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมแปรรูป โดยเน้นเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ แปรรูปสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการตลาดเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
๒. พัฒนาการค้า การลงทุน การบริการ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบ Logistic เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้า การบริการ เชื่อมโยงภายในกลุ่มจังหวัด ภาค และประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สร้างคุณค่าการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นของกลุ่มจังหวัดเพื่อเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญของกลุ่มจังหวัด
๔. บริหารจัดการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์เพื่อความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ เพื่อเป็นฐานสนับสนุนการผลิตทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่ปลอดภัยได้มาตรฐานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการผลิต การบริหารจัดการ การตลาดสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน
๒. พัฒนาโครงข่ายการค้า การลงทุน การบริการ เครือข่ายคมนาคมขนส่งสีเขียวอินโดจีน และอาเซียน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม อารยธรรม สังคม กีฬาและสุขภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลิตภัณฑ์แปรรูปที่มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐานและแข่งขันได้
๒. เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน และความร่วมมือด้านเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน ควบคู่การพัฒนาปรับปรุง ขยายเส้นทางระบบ Logistic เชื่อมโยง East-West Economic Corridor
๓. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยว จำนวนแหล่งท่องเที่ยวและบริการที่ได้ มาตรฐาน
๔. เพิ่มพื้นที่ กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความสมดุลอย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุตรดิตถ์

วิสัยทัศน์ :

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย  
การท่องเที่ยวพัฒนา การค้าชายแดนเติบโต ”

เป้าประสงค์ (Objective) :

๑. ประชาชนและชุมชนมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การแปรรูปสินค้า ผลิตภัณฑ์ OTOP และการตลาด
๓. เป็นเมือง ๓ วัฒนธรรม ที่มีอัตลักษณ์และยกระดับการท่องเที่ยวทุกด้าน
๔. ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
๕. ระบบบริหารการค้าชายแดน การลงทุน การท่องเที่ยว ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศมีศักยภาพสูงขึ้น และระหว่าง ประเทศ

### พันธกิจ (Mission) :

- พัฒนาให้เป็นเมืองน่าอยู่ โครงสร้างพื้นฐานมีการพัฒนา คนมีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย มีศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม และมีการสืบสานต่อไป มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในการดำรงชีวิต
- ส่งเสริม พัฒนา ผลผลิตด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การแปรรูปสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ปลอดภัย และมีระบบการตลาดที่ดี
- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความมั่นคง และความสมัคคีสมานสามัคคีของประชาชน
- พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ และพลังงาน
- ส่งเสริมพัฒนาจุดผ่านแดนถาวรภูตู และการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และความสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในและระหว่างประเทศ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy issue) :

- เสริมสร้างบ้านเมืองให้น่าอยู่ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาคน ชุมชนและครอบครัวเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดี และการขยายผลปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พัฒนาภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์ OTOP ให้มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน และมีการบริหารจัดการด้านการตลาดที่มีประสิทธิภาพ
- พัฒนาทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การท่องเที่ยว และการบริหารจัดการภาครัฐ
- อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำ และส่งเสริมพัฒนาพลังงานที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม
- เพิ่มศักยภาพ การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และความสัมพันธ์กับประเทศต่าง ๆ

### ๓. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก

#### ๓.๑ วิสัยทัศน์

“ เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางการผลิตหอมแดง มีแหล่งน้ำเพียงพอ ”

#### ๓.๒ ยุทธศาสตร์

- ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ
- ด้านการส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน

#### ๓.๓ เป้าประสงค์

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- พัฒนาแหล่งน้ำ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมอาชีพและเศรษฐกิจให้มั่นคง ภายใต้อำนาจปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนตลอดจนพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

#### ๓.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก

“ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”



#### ๔. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

##### ๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น เป็นการประเมินถึงโอกาส และภัยคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึง จุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

##### ● จุดแข็ง ( Strengths : S )

๑. เป็นแหล่งปลูกหอมแดงคุณภาพดี
๒. ผู้นำชุมชนมีความสามัคคีกัน
๓. มีกองทุนหมู่บ้านในรูปแบบต่างๆเพื่อช่วยเหลือกัน
๔. มีประเพณีท้องถิ่นที่ดึงดูด (เช่น ประเพณีทำบุญข้าวเปลือก, แห่ต้นผึ้ง, สรงน้ำปู่ตา, รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เป็นต้น)
๕. มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๔๗ ผ่านไปยังจุดผ่านแดนถาวรภูตู ระหว่างประเทศไทย - ลาว ทำให้การคมนาคมมีความสะดวก
๖. มีหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน ทำให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆอย่างทั่วถึง

##### ● จุดอ่อน ( Weaknesses : W )

๑. ไม่มีระบบชลประทาน พื้นที่การเกษตรขาดแคลนน้ำในการทำเกษตรนอกฤดู
๒. ไม่มีระบบการบริหารจัดการน้ำแบบยั่งยืน
๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในตำบล
๔. ไม่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพเกษตรกรรม
๕. ไม่มีตลาดกลางซื้อ ขายพืชผลทางการเกษตร
๖. เกษตรกรใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตร
๗. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับน้อย
๘. การจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน

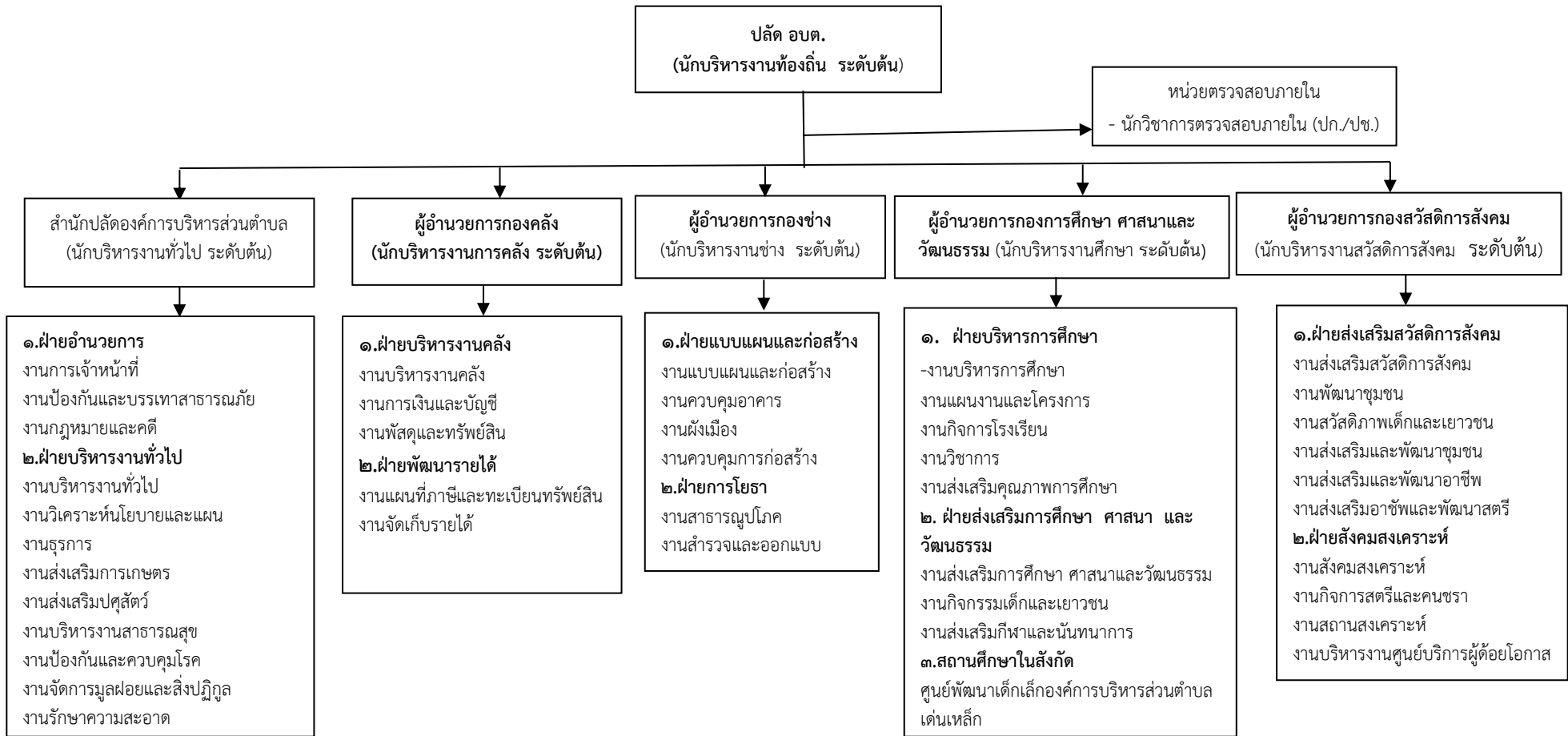
##### ● โอกาส ( Opportunities : O )

๑. มีแม่น้ำสายหลัก (แม่น้ำป่าด) ไหลผ่านพื้นที่ทำการเกษตร
๒. มีหน่วยงานราชการต่างๆในพื้นที่เพื่อติดต่อประสานงานและให้ความช่วยเหลือ
๓. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดรัฐต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง
๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเองและรองรับภารกิจถ่ายโอน
๕. รัฐบาลมีแนวนโยบายการส่งเสริม การมีส่วนร่วมในการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น

##### ● อุปสรรค ( Threats : T )

๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากภาครัฐไม่มีความแน่นอน
๒. การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้งทำให้การบริหารงานด้านนโยบายไม่มีความแน่นอน
๓. ปัญหาภาวะโลกร้อนส่งผลให้เกิดภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว หมอกควัน อุทกภัย ไฟป่า
๔. ระเบียบกฎหมายยังล้าสมัยไม่เอื้อต่อการพัฒนา
๕. ปัจจัยการผลิตมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้นและความสามารถในการแข่งขันลดลง ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ

### ๕.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)  
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)
- จพ.น. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)  
จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.)

- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ. ๒
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ. ๑

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)

## ๖. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (ระดับตัวบุคลากร)

<b>จุดแข็ง S</b> ๑. มีภูมิชำนาญอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	<b>จุดอ่อน W</b> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<b>โอกาส O</b> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<b>ข้อจำกัด T</b> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (ระดับองค์กร)

<b>จุดแข็ง S</b> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<b>จุดอ่อน W</b> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<b>โอกาส O</b> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาของ อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกอย่าง ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บริหารระดับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<b>ข้อจำกัด T</b> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจของ อบต.

## ๗. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

### ๑. ด้านการสรรหา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคน ตามคุณลักษณะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรบุคคลที่เป็นคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

### ๒. ด้านการพัฒนา

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะแต่ละตำแหน่ง ของพนักงานส่วนตำบล ให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าประสงค์นโยบายขององค์กร และระดับชาติ ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E-learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร ทุกส่วนราชการ

### ๓. ด้านการธำรง รักษาไว้ และแรงจูงใจ

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เช่น แผนความก้าวหน้าในสายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ บำเหน็จความดีความชอบ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นการพัฒนาองค์กร และการยกย่อง ชมเชย เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือสร้างคุณประโยชน์ที่ดีต่อองค์กรและสาธารณชน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อม การทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

### ๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐาน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ครั้งที่ ๑ รอบ ๖ เดือน (ภายในเดือนเมษายน)

ครั้งที่ ๒ รอบ ๑๒ เดือน (ภายในเดือนตุลาคม)

### ๘. แผนปฏิบัติการ/โครงการ

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้และการบริหารจัดการที่ดีตามหลัก ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตน

เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีโดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรม ทางไกล หรือการพัฒนาตนเอง ก็ได้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดหรือ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ดังกล่าวกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีระยะเวลา ๓ ปีตามกรอบของ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรดิตถ์ จึงได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วย

#### **วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

๑. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านความคิด มุ่งมั่นที่จะเป็นคนดี มีจิตสำนึกในการพัฒนาตนเองเพื่อให้รู้วิธีคิดอย่างมีระบบ รู้วิธีคิดที่ถูกต้อง มีทักษะในการใช้ความคิด (Conceptual Skills) เพื่อการบริหารและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

๒. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ มุ่งมั่นที่จะเข้าใจและตระหนักในคุณค่าของตนเองและคุณค่าของผู้อื่น มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Human Skills) เพื่อบริหารและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีสมรรถนะด้านงาน มุ่งมั่นที่จะเป็นคนเก่ง มีทักษะในการบริหารและปฏิบัติงาน (Technical Skills) โดยเฉพาะสมรรถนะในการบริหารและปฏิบัติงานตามโครงการ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก และโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกระทรวงและยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการบริหารและปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือและประสานงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลของบุคลากรในสังกัด ให้ครอบคลุม ดังนี้

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตรที่บุคลากรในสังกัดต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจประกอบด้วย

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) เวที COP เป็นพี่เลี้ยง

ถ่ายทอดงาน สอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาในแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการ สำหรับการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้ การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มหลัก เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกราระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

แบบรายงานผลดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๕ - เมษายน ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลึงที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง เพื่อกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ - ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลึง เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปใหม่เพื่อรองรับภารกิจหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาระงาน การเตรียมการข้อมูล และการระดมความคิดของ คกก. และผู้ที่เกี่ยวข้อง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลึงที่ลาออกหรือโอนย้าย	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา และได้รายงาน ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์เพื่อบรรจุแต่งตั้ง
	๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการหรือประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยนสายงานที่สูงขึ้น	ไม่ใช่ งบประมาณ	- องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้ดำเนินการประกาศประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลแทนตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร	ไม่ใช่ งบประมาณ	- องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร เพื่อดำเนินการสรรหาพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	ไม่ใช่ งบประมาณ	- มีการดำเนินการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณา โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	ไม่ใช่ งบประมาณ	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร
	๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบงาน E - Learning	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเองในระบบ E - Learning ในวิชาความรู้ทั่วไปและเฉพาะตำแหน่ง



ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานมีการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	-	-
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางการดำเนินงานตำแหน่งให้บุคคลทราบ	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาดังกล่าว
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานดำเนินการปรับปรุงระบบดังกล่าว ตามระยะที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดทุกระยะ แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติ ผลการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคน อย่าง เป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้	ไม่ใช่ งบประมาณ	- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ตามคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายงานการประชุมดังกล่าว
	๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน	-	-
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี แก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ	- มีการจัดอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน - จัดให้มีเครื่องปฐมพยาบาล - จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวล จริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการท้องถิ่น	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่รับทราบประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการท้องถิ่น
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ไม่ใช่ งบประมาณ	- ดำเนินการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานส่วน ส่วน ตำบลและพนักงานจ้าง
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการ ป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	- มีการดำเนินการตามแผน โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริม วินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชั่น



ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนัก/กอง	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	โอน/ย้าย	ลาออก	อัตรารว่าง
สำนักปลัด	๖	๒	๕	๑	๑	๒
กองคลัง	๔	-	๒	๑	-	๑
กองช่าง	๒	๑	๗	-	๑	๒
กองการศึกษาฯ	๔	-	๑	-	-	๑
กองสวัสดิการสังคม	๒	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	๑
รวม	๑๙	๓	๑๕	๒	๒	๗

**ปัญหา/อุปสรรค**

จากข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งอัตรากำลังว่างมีจำนวนถึง ๗ อัตรา ซึ่งแบ่งเป็น พนักงานส่วนตำบล ว่าง ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ว่าง ๒ อัตรา ในส่วนของพนักงานส่วนตำบล ว่างจากการโอน/ย้าย ๑ อัตรา ที่เหลือ ๔ อัตรา ว่างเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้ดำเนินการสรรหาโดยการให้ ก.สธ.ดำเนินการสรรหาให้ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวได้หมดบัญชีแล้ว ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กไม่มีผู้มาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว

**ข้อเสนอแนะ**

จากปัญหาดังกล่าว หากบัญชีผู้สอบแข่งขันหมด ก.สธ.ควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการรับโอน/ย้ายได้ เพื่อความรวดเร็วในการบริหารงานบุคคลต่อไป

\*\*\*\*\*