



แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ
อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในสังกัดในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบได้ประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เรื่อง แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางพัชรา นามประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้นของผู้บริหาร

- ๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล

- ๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ
- ๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

**๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้น
ของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถให้บริการประชาชน
อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถให้บริการประชาชนได้
อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

**๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบในระยะ
ยาวของผู้บริหาร**

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนอง
ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการ
บริหารจัดการ

**๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะ
ยาวของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบเป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

**๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะ
ยาวของประชาชน**

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการ
บริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี
กับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

๑. วิสัยทัศน์

“โคกปีบท้องถิ่นน่าอยู่ บูรณาการการพัฒนา ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง”

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนจากแบบสอบถาม นโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น และกรอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ทำให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของตำบล ดังนี้ “โคกปีบท้องถิ่นน่าอยู่ บูรณาการการพัฒนา ธรรมาภิบาลเข้มแข็ง” ฉะนั้นกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างตำบลให้น่าอยู่แบ่งเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ แบ่งออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและเงินทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการศักยภาพองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. เป้าประสงค์

๑. โครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง

๒. จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้

๔. ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

๕. การพัฒนาบุคลากรการบริหารและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๖. พัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. พัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน

๘. ส่งเสริมการประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๙. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการตามแนวทางพระราชดำริ

๑๐. ส่งเสริมทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและรัฐพิธี

๑๑. การพัฒนาการจัดเก็บรายได้

๑๒. การอนุรักษ์ฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการดำรงชีวิต

๑๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

๔. ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐาน

๒. ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง ๙ หมู่บ้าน

๓. ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็วในการคมนาคม

๔. พื้นที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๕. คราวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคที่ได้มาตรฐาน

๖. ประชาชนมีน้ำใช้สำหรับอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียง

๗. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง ๙ หมู่บ้าน

๘. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนา

๙. ประชาชนในตำบลโคกปีบมีรายได้เพิ่มขึ้น

๑๐. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับประโยชน์จากการศึกษา

๑๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการสนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม รวมทั้ง

อาคารสถานที่และระบบบริหารจัดการ

๑๓. ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการประชุม

๑๔. ประชาชนได้ใช้สิทธิในการเลือกตั้งตามระบบการปกครองแบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น

๑๕. ประชาชนได้รับสวัสดิการสังคม สังเคราะห์ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุทั้ง ๙ หมู่บ้าน

๑๖. ประชาชนได้รับการส่งเสริมขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี ทำนุบำรุงศาสนา

ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๑๗. ประชาชนมีความพึงพอใจในการจัดเก็บรายได้ และการบริหารงานขององค์กร

ส่วนท้องถิ่น

๑๘. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลอดจากเรื่องร้องเรียนในการบริหารงานที่ขาดธรรมาภิบาล

บาล

๑๙. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการพัฒนา พื้นฟู และอนุรักษ์

๒๐. สภาพแวดล้อมของตำบลโคกปีบ ปลอดภัย สวยงาม น่าอยู่

๕. คำเป้าหมาย

๑. ประชาชนได้ใช้เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน ปลอดภัย

๒. มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการอุปโภคบริโภคและทำการเกษตร

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. การศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน และเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. ประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณสุข มีสุขภาพแข็งแรง

๖. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล

๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘. ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม การท่องเที่ยว กีฬาและ

นันทนาการของท้องถิ่น

๙. สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์

๖. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง

แนวทางที่ ๑ จัดระบบคมนาคม พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานครอบคลุมทั่วถึง

แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจและเงินทุน

แนวทางที่ ๑ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนเพื่อเพิ่มรายได้

แนวทางที่ ๓ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๔ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๕ พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาการศึกษาระบบการเรียนรู้ของประชาชน

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการประชาคม และมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมโครงการตามแนวพระราชดำริ

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และรัฐพิธี

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการสังเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี

คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุข สุขภาพอนามัย และโรคติดต่อ

แนวทางที่ ๘ สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

แนวทางที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์พื้นบ้านและสมุนไพรและการแพทย์

ฉุกเฉิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการศักยภาพองค์กร

แนวทางที่ ๑ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในการจัดบริการ

สาธารณะ

แนวทางที่ ๒ พัฒนางค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๓ สนับสนุน ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ

แนวทางที่ ๕ พัฒนาการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ จัดการและหลีกเลี่ยงผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

แนวทางที่ ๒ อนุรักษ์พื้นที่ นวัตกรรมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการดำรงชีวิต

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการจัดการน้ำเสีย การจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

แนวทางที่ ๔ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ

๗.จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้าง

พื้นฐานตามมาตรฐานและทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและเงินทุน

- ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง และ

ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้
- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศักยภาพองค์กร
 - พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - รักษาภาวะแวดล้อมและสมดุลทางธรรมชาติด้วยพลังทางสังคม
 - พัฒนาและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและ

ภัยพิบัติ

๘.การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๘.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และTrend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- มีหลายหมู่บ้านที่มีกองทุนหมู่บ้าน
- มีสถานที่ท่องเที่ยวทางโบราณสถานและโบราณวัตถุ
- มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร
- สภาพที่ดินมีความเหมาะสมต่อการปลูกพืชสามารถทำเกษตรกรรม ได้หลากหลาย
- มีการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึง
- มีสถานศึกษาถึงมัธยมศึกษา
- อยู่ใกล้ส่วนราชการ
- ใกล้แหล่งนิคมอุตสาหกรรม
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีงบประมาณที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองในระดับหนึ่ง
- มีไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน
- การมีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ
- มีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
- การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒
- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณในการขุดลอกคลอง และบูรณะแหล่งน้ำธรรมชาติ

จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดการวางผังเมืองในการวางแผนกำหนดพื้นที่จัดทำโครงสร้างพื้นฐาน
- ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง แคบ และเป็นหลุมเป็นบ่อจำนวนมาก ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง และขนส่งสินค้าทางการเกษตร
- ขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรมแผนใหม่
- สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่มมักประสบปัญหาอุทกภัยถนนเสียหายบ่อย
- ขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรมแผนใหม่
- เมื่อถึงฤดูฝนปริมาณน้ำมากจนท่วมล้นริมตลิ่ง
- ไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยทิ้งลงแหล่งน้ำธรรมชาติของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตตำบลบ่อทอง
- คู คลองต่างๆ ตื้นเขิน และมีผักตบชวาเต็มแหล่งน้ำ
- ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ พอหมดช่วงฤดูฝนน้ำในแม่น้ำ คู คลองแห้ง น้ำมีไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตร

โอกาส (O : Opportunity)

- มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยสนับสนุนงบประมาณในการขุดลอกคลอง ขุดลอกสระ
- มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงระหว่างจังหวัด จำนวน ๒ สาย สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่ จำนวนบุคลากร และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

๘.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑) ด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมเกษตรกรรม มีอุปสรรคมากกว่าโอกาส คือ ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ มีอัตราการเคลื่อนย้าย ประชากรวัยแรงงานสูง เข้าสู่เมืองใหญ่ และต่างประเทศ

๒) ด้านเทคโนโลยี มีสื่อและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ราคาประหยัด มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการสื่อสาร พัฒนาไปอย่างรวดเร็วและทันสมัย มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลายเป็นโอกาสมากกว่าอุปสรรค คือ กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ การใช้สื่อ ICT และนวัตกรรมในการบริหารองค์กร และการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย

๓) ด้านเศรษฐกิจ เป็นสังคมเกษตรกรรม รายได้ของประชากรค่อนข้างต่ำ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการปลูกพืชผลทางการเกษตร และรับราชการ ซึ่งในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นเขตโบราณสถาน

๔) ด้านการเมืองและกฎหมาย การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่นไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย รวมถึงความต่อเนื่องเชิงนโยบายของรัฐบาล ทำให้การสนับสนุนโครงการบางโครงการลดลง หายไป

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนาและแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิด ประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบไทยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบัน เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหร

(๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรอให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

(๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่ง กฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นใน การสร้างความเป็น "เจ้าของ" ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

(๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลโคกบึง คือ ประชาคม สมาชิก สภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบ กฎหมายโดยเคร่งครัด

(๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหารอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่าง เป็นระบบตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกับกันได้

๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

(๑) ตำบลโคกบึงมีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมมักเป็นอุปสรรคในการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

(๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

(๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมรายได้ต้อปียงน้อย

(๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

(๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้าน ความรู้การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้รับสนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดย กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของ ท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาด ใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อ ประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการ ถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวดเร็ว กระแสบริโภคนิยมและกระแสวัฒนธรรม จากภายนอกส่งผลต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นในบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไป

(๒) ขาดการให้บริการทางการแพทย์ที่ไม่ทั่วถึง เนื่องจากประชาชนบางพื้นที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ไม่สะดวกในการเดินทางมารับบริการและขาดสถาบันอุดมศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งปัจจุบันมีเพียงสถาบันเดียวในจังหวัดปราจีนบุรี

(๓) โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ มีสภาพชำรุด ทรุดโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลื่นลโคลง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดิน ทรุดปิดทับเส้นทางรถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

(๔) ขาดแคลนอัตรากำลังที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑.โครงการวางแผน อัตรากำลัง	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และการจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-ไม่ใช้งบประมาณ				
๒.โครงการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	-เป็นการวางแผนกำลังคนขององค์กร ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมขององค์กรในแต่ละส่วนราชการว่ามีอัตรากำลังปฏิบัติงานในทุกสายงาน ในทุกปริมาณงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง	-ไม่ใช้งบประมาณ				
๓.โครงการพัฒนาบุคลากร และการสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ครอบคลุมทั้งหน่วยงานเป็นระบบและทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม -การส่งเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละสายงาน	- ๘๐,๐๐๐				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔.โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจใน การ ทำงาน	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเททำร่างกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
๕.โครงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินความดีความชอบ ประจำปีของพนักงาน และเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของพนักงาน จุดดี จุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน เพื่อสามารถนำมาพัฒนา ตนเองในลำดับต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ				
๖.โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	-เพื่อปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ และเป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอสว่างโฮง จังหวัดบุรีรัมย์

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล		งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๓.โครงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	๒๐๐,๐๐๐				
๔.โครงการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภารกิจ	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตราค่าจ้างและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีการวาง เส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ				
๕.โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	-เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑๐.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ให้มีความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนได้รับบริการรวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาทั่วหน้างาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	↓	↓	↓	↓
๑๑.โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างคามมั่นใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	↓	↓	↓	↓
๑๒.โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษากุศลการที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ			↔	↔
๑๓.โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	-เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ		↔	↔	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๔	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑๔.โครงการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง	-เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร	๒๐๐,๐๐๐				
๑๕.กิจกรรมพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	-เพื่อให้องค์กรมีการบริหารจัดการความรู้ (Knowledge management) อย่างเป็นระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๖.กิจกรรมการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในองค์กร	-เพื่อกำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐				



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๙๘ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรเพื่อเป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ใน สังกัดในห้วงระยะเวลา ๓ ปี และองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบได้ประกาศใช้แผนพัฒนา บุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ จึงจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เรื่อง แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางพัชรา นามประสิทธิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

