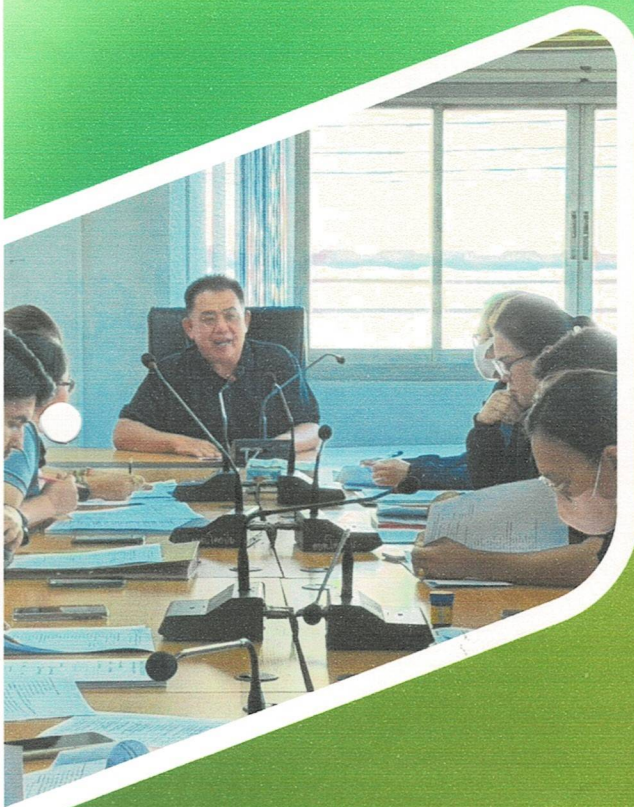




# แผนการบริหาร และพัฒนากาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ  
อำเภอศรีมหาโพธิ์ จังหวัดปราจีนบุรี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

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

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เรื่อง แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางพัชรา นามประสิทธิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙**  
**บทที่ ๑ บทนำ**

**๑. หลักการและเหตุผล**

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพอาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากร 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

**๓. เป้าหมาย**

**๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้นของผู้บริหาร**

๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนํานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จคล่อง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๒.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ให้การสนับสนุนพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

**๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ในระยะสั้น  
ของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถให้บริการประชาชน  
อย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ 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 พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดี  
กับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปึก

#### ๑. วิสัยทัศน์

“โคกปึกท้องถิ่นน่าอยู่ บูรณาการการพัฒนา ธรรมภิบาลเข้มแข็ง”

#### ๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนจากแบบสอบถาม นโยบายของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น และกรอบนโยบาย ทิศทาง แนวทางการพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น ทำให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของตำบล ดังนี้ “โคกปึกท้องถิ่นน่าอยู่ บูรณาการการพัฒนา ธรรมภิบาลเข้มแข็ง” ฉะนั้นกรอบแนวทางการดำเนินงานเพื่อสร้างตำบลให้น่าอยู่แบ่งเป็น ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปึก 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. พัฒนาคะแนนคุณภาพการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
๘. ส่งเสริมการประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๙. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการตามแนวทางพระราชดำริ
๑๐. ส่งเสริมทุนบำรุงศาสนา 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. คริวเรือที่มีน้ำอุปโภค 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 พัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณสุขอุปโภค

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 พัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ของประชาชน
  - 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 สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- แนวทางที่ ๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์พื้นบ้านและสมุนไพรและการแพทย์

**ฉุกเฉิน**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการศักยภาพองค์กร**
- แนวทางที่ ๑ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในการจัดบริการ

**สาธารณะ**

- แนวทางที่ ๒ พัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
  - 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
  - พัฒนาชุมชนให้น้ำอ้อมมีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานตามมาตรฐานและทั่วถึง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและเงินทุน
  - ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต
  - ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชน

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระบวนการเรียนรู้
- ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิม
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษายุทธศาสตร์การ
  - พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - รักษาสถานะแวดล้อมและสมดุลทางธรรมชาติด้วยพลังทางสังคม
  - 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
- มีพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตร
- สภาพที่ดินมีความเหมาะสมต่อการปลูกพืชสามารถทำเกษตรกรรม ได้หลากหลาย
- มีการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึง
- มีสถานศึกษาถึงมัธยมศึกษา
- อยู่ใกล้ส่วนราชการ
- ใกล้แหล่งนิคมอุตสาหกรรม
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีงบประมาณที่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองในระดับหนึ่ง
- มีไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน
- การมีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้าน ตำบล และอำเภอ
- มีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
- การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณในการขุดลอกคลอง และบูรณะแหล่งน้ำธรรมชาติ

### จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดการวางแผนเมืองในการวางแผนกำหนดพื้นที่จัดทำโครงสร้างพื้นฐาน
- ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง แคบ และเป็นหลุมเป็นบ่อจำนวนมาก ทำให้ไม่สะดวกในการเดินทาง และขนส่งสินค้าทางการเกษตร
- ขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรมแผนใหม่
- สภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เป็นที่ราบลุ่มมักประสบปัญหาอุทกภัยถนนเสียหายบ่อย
- ขาดความรู้ความสามารถเกี่ยวกับด้านเกษตรกรรมแผนใหม่
- เมื่อถึงฤดูฝนปริมาณน้ำมากจนท่วมล้นริมตลิ่ง
- ไม่มีระบบการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยทิ้งลงแหล่งน้ำธรรมชาติของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตตำบลป่อทอง
- คู คลองต่างๆ ตื้นเขิน และมีฝักตบขนาเติมแหล่งน้ำ
- ขาดแหล่งกักเก็บน้ำ พอมืดช่วงฤดูฝนน้ำในแม่น้ำ 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 กระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่นำมาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ การใช้สื่อ ICT และนวัตกรรมในการบริหารองค์กร และการจัดกิจกรรม โครงการต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และทันสมัย

๓) **ด้านเศรษฐกิจ** เป็นสังคมเกษตรกรรม รายได้ของประชากรค่อนข้างต่ำ รายได้ส่วนใหญ่มาจากการปลูกพืชผลทางการเกษตร และรับราชการ ซึ่งในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นเขตโบราณสถาน

๔) ด้านการเมืองและกฎหมาย การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่นไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย รวมถึงความต่อเนื่องเชิงนโยบายของรัฐบาล ทำให้การสนับสนุนโครงการบางโครงการลดลง หายไป

## องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

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

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกไทยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

**๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)** สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบัน เพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ ที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

### **๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปี่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหร

(๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรอให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 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.๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ เรื่อง แผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางพัชชา นามประสิทธิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

(๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

(๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบัญญัติแห่ง กฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกชั้นตอน

(๖) พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำงานโดยยึดมั่นใน การสร้างความเป็น "เจ้าของ" ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

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

(๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหารอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่าง เป็นระบบตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกับกันได้

## ๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุปได้ดังนี้คือ

(๑) ตำบลโคกปี่มีพื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมมักเป็นอุปสรรคในการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค

(๒) ปัญหาประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา

(๓) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมรายได้ต่อปียังน้อย

(๔) ปัญหาการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุขยังไม่ทั่วถึง

(๕) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้าน ความรู้การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

## ๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้รับสนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดย กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของ ท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ 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 ทрудโทรม เป็นหลุม บ่อดินลูกรัง หรือมีสภาพเป็นถนนลำคลอง ในช่วงฤดูฝนบางช่วงมีดิน ทрудปิดทับเส้นทางรถไม่สามารถสัญจรไปมาได้ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนในด้านต่างๆ เช่น ด้านการศึกษา สาธารณสุข การเกษตร การอุตสาหกรรม การขนส่ง เป็นต้น

(๔) ขาดแคลนอัตรากำลังที่จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๙	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑.โครงการวางแผน อัตรากำลัง	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน และการจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีการวางแผนทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	-ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
๒.โครงการสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร	-เป็นการวางแผนกำลังคนขององค์กร ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมขององค์กรในแต่ละส่วนราชการว่ามีอัตรากำลังปฏิบัติงานในทุกสายงาน ในทุกปริมาณงาน เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ต้องทำการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง	-ไม่ใช้งบประมาณ	↔			
๓.โครงการพัฒนาบุคลากร และการสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง ครอบคลุมตำแหน่งอย่างเป็นระบบและทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม -การส่งเสริมสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานส่วนตำบลในแต่ละสายงาน	- ๘๐,๐๐๐	↔			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๔	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจใน การ ทำงาน	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน และเกิดความรัก ความ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความมั่นใจให้กับ บุคลากรในความปลอดภัยในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				
๕. โครงการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	-เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลงานจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งส่งผลต่อการประเมินความดีความชอบ ประจำปีของพนักงาน และเพื่อให้ทราบถึงศักยภาพของพนักงาน จุดดี จุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน เพื่อสามารถนำมาพัฒนา ตนเองในลำดับต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ				
๖. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	-เพื่อปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ และเป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๗.โครงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	-เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่ง สายงานครบทุกตำแหน่ง สายงานอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	๒๐๐,๐๐๐				
๘.โครงการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	-เพื่อเป็นการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีควรวาง เส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ				
๙.โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	-เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทาง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้บุคลากรทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑๐.โครงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	-เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ลดขั้นตอนในการทำงาน ประชาชนไม่ได้รับการบริการรวดเร็ว ยิ่งซึ่ง ลดการสูญเสีย รวมทั้งเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานได้ตรงตามสายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่เกียจ งาน เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้การบังคับบัญชาหัวหน้างาน หรือ หัวหน้าส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๑.โครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	-เพื่อเสริมสร้างกำลังใจให้กับพนักงาน เกิดความรัก ความทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กร และสร้างความเป็นใจให้กับบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๒.โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน	-เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงินรางวัลประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ				
๑๓.โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่พนักงาน	-เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักภักดีของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ				

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ อำเภอศรีมโหสถ จังหวัดปราจีนบุรี

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินการ	งบประมาณ ๒๕๖๘	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	-เพื่อกำหนดเส้นทางพัฒนาบุคลากร และเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๒๐๐,๐๐๐				



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

ที่ ปจ ๗๖๙๐๑ /

วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ 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 จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ ตาม เอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

(นางสาวประไพพรรณ โคโยธา)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นางสาวธารินี เสียงเจริญ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ .....



(นายพิศิษฐ์ อีรพนาศาสตร์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

ความเห็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ

- อนุมัติ  
 ไม่อนุมัติ เพราะ.....



(นางพัชชา นามประสิทธิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกปีบ