



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ และโครงการ  
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ 2562  
ตัวชี้วัดย่อย 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หัวข้อ O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี  
ความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ เล็งเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอีกมิติหนึ่งที่จะ  
ขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพันธกิจขององค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากร  
บุคคลเป็นไปอย่าง มีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบได้จัดทำนโยบายการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ 4 ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ.  
กำหนด ได้แก่

1. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนา  
คุณภาพ

การบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์  
พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ มีนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถ  
ตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ  
จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ผลไม่พลอดสาร สิ่งแวดล้อมสะอาด พัฒนาสาธารณูปโภค ประชาชนสุขภาพกาย  
สุขภาพจิตดี อนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น”

### พันธกิจ

1. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ
2. ให้มีและส่งเสริมสถาบันกลุ่มเกษตรกร

3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
4. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ
5. คຸ້ມครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
7. จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
8. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

-2-

9. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
10. รักษาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
11. การจัดวางระบบการจราจรและผังเมือง
12. จัดให้มีระบบข่าวสารข้อมูลถึงประชาชน

### ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ 6 เป้าประสงค์ และ 24 กลยุทธ์

ดังนี้

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์  |
|--|--|
| 1. โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการทั่วถึงและเพียงพอ | 1.1 พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้างซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน |
|  | 1.2 พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ   |
|  | 1.3 สนับสนุน ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม  |
|  | 1.4 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและเพื่อการเกษตร   |

#### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา

ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

| เป้าประสงค์  | กลยุทธ์  |
|--|--|
| 2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นดียิ่งขึ้น | 2.1 ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน ยกกระต๊อบการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้างสุขภาพอนามัย ป้องกันแก้ไขควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ |

|  |  |
|--|--|
|  | 2.2 ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬาันทนาการ และปลูกฝังค่านิยมหลัก 12 ประการให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส                   |
|  | 2.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี   |
|  | 2.4 พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชนและสังคม ให้ความเข้มแข็ง ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและตามหลักค่านิยม 12 ประการ   |
|  | 2.5 การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน |

-3-

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความ

#### สงบเรียบร้อย

| เป้าประสงค์   | กลยุทธ์  |
|---|--|
| 3. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน | 3.1 บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน |
|   | 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหา ยาเสพติด ตลอดจนฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด                                |
|   | 3.3 ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการป้องกันวินัยอันควร                                   |

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

| เป้าประสงค์   | กลยุทธ์  |
|---|--|
| 4. ประชาชน องค์กรเอกชน และกลุ่มอาชีพมีศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และผลผลิตให้ดียิ่งขึ้น | 4.1 ส่งเสริมสนับสนุนภาครัฐ เอกชน องค์กร ชุมชน/เครือข่ายในการพัฒนาอาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การบริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ |

|  |   |
|--|---|
|  | ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน  |
|  | 4.2 คຸ້ມครองสงเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน  |
|  | 4.3 สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา และบริหารการเกษตรและขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

| เป้าประสงค์   | กลยุทธ์   |
|---|---|
| 5. ชุมชนมีการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างยั่งยืน | 5.1 ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม          |
|   | 5.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย  |
|   | 5.3 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ 3 น้ำ |

-4-

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**

| เป้าประสงค์   | กลยุทธ์   |
|---|---|
| 6. องค์กรและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ | 6.1 พัฒนาเสริมสร้างความสามัคคี เกิดทุน พัททัง รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์   |
|   | 6.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น   |
|   | 6.3 พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข |
|   | 6.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร   |

|  |   |
|--|---|
|  | 6.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ  |
|  | 6.6 ก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย |

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย

- มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความปลอดภัย

การบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

**มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operation Efficiency)** หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา  
คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- 2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง  
ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- 3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ  
งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร ( ) ตลอดจนความ  
คุ้มค่า (Value For Money)
- 4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร  
บุคลากรของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

**มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)**  
หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ  
ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ ซึ่งข้าราชการและ  
ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- 2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน  
โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- 3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี  
การ  
แบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ (Development and Knowledge) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ  
ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- 4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ  
ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง  
และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่  
เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วน  
บุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

**มติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล** คือ การที่ส่วนราชการ จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

- 1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

- 2) มีความโปร่งใส ในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อง กำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

**มติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การที่ส่วน ราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่ สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

- 2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาค บังคับ

ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

- 3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับ ข้าราชการ

และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความ พร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วย ทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มีการดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วน ราชการจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และ เป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตาม หลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มติ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโรหีบ จึงได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโรหีบ ที่ 110/ 2560 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีอำนาจหน้าที่และเป้าหมายสูงสุดด้านบุคลากร ดังนี้

### อำนาจหน้าที่

1. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับ SWOT

2. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนในช่วงเวลา 3 ปีข้างหน้า ที่สามารถปฏิบัติงาน

ตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง โดยพิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

-7-

3. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ

ของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

4. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้

ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

5. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่

เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ 40 ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

### เป้าหมายสูงสุดด้านบุคลากร

1. พัฒนาให้บุคลากรมีคุณสมบัติ 3 ประการ = เก่ง ดี สุข

เก่ง = มีความรู้เป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น มีความ

สามารถ มีทักษะ ศิลปะในการประสานงานเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการอื่น

ดี = มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ

สุข = ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงเป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่นๆ ในสำนักงาน



2. บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีความรู้ครอบคลุม

และบุคลากรในทุกระดับจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการนำ IT เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

3. บุคลากรมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลอื่นๆ ได้

4. การรักษามูลค่าบุคลากรในองค์กร (Retention) โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น การกำหนด Career Path การจัดสวัสดิการต่างๆ

5. เพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ในการปฏิบัติงานตามภารกิจในด้านต่างๆ เช่น สวัสดิการ

แรงจูงใจอื่นๆ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

6. จัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

7. เพิ่มบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน

8. บุคลากรมีการให้บริการที่ดีกับผู้ที่มาติดต่อ และเป็นพี่เลี้ยงให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. บุคลากรมีความหลากหลายในด้านประสบการณ์

10. มีแผนการฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

11. บุคลากรมีสมรรถนะตรงตามภารกิจ

12. บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

13. ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2562

(นายเวชยันต์ คงประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ