



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม



งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

\*\*\*\*\*

## บทนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานคือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีให้มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด องค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

## วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ จัดทำวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Vision) เพื่อให้การกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

“โปร่งใส ใส่ใจประชา พัฒนาองค์ความรู้ คู่คุณธรรม”

## พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

องค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุดัตถุประสงค์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลักธรรมาภิบาล
- ๒) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๓) พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบ
- ๔) พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๖) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๗) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลง

## ค่านิยม

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้จัดทำค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ดังนี้

**“บุคลากรได้รับการพัฒนา ประชาชนได้รับการบริการที่ดี นำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ”**

## เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ กำหนดเป้าประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในสังกัด

๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

## การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาบุคลากร

### ๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

#### (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุขอุปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

#### (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

- ๓) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
- ๑) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- ๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
- ๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๖) ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
- ๑) การบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

**(๗) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) กานสนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑))
- ๒) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๘ (๙))
- ๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

**หมายเหตุ** มาตรา ๑๖,๑๗ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

**๒. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการส่งเสริมการศึกษา

**ภารกิจรอง**

- ๑) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- ๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๗) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๘) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๓. การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปความต้องการของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การบริหารส่วนตำบล ในการพัฒนาทักษะความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากรได้คำนึงถึงกรอบภารกิจหลักเป็นสำคัญ และได้สรุปความต้องการของบุคลากร ดังนี้

- (๑) ความต้องการด้านทักษะ
  - ๑) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
  - ๒) ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เช่น ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
  - ๓) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
  - ๔) ทักษะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - ๕) ทักษะการประสาน
- (๒) ความต้องการด้านความรู้
  - ๑) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
  - ๒) ความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั่วไป ระเบียบกฎหมาย เช่น นโยบายสำคัญของรัฐบาล ระเบียบ กฎหมายต่างๆ เป็นต้น
  - ๓) ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้าง ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ เป็นต้น
  - ๔) ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - ๕) ความรู้การดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๓) ความต้องการพัฒนางาน
  - ๑) การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
  - ๒) การบริหารงานและการบริหารคน เช่น เรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

#### ๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และการพัฒนางานของบุคลากร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม มีปัจจัยที่นำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

##### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ จุดแข็ง (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ว่า มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เช่น

- ๑) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
- ๒) ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
- ๓) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
- ๔) ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
- ๕) เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๑.๒ จุดอ่อน (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ว่า มีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรนำมาปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น เช่น

- ๑) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
- ๒) เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- ๓) เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
- ๔) ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

##### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ โอกาส (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่า มีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง เช่น

- ๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

- ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่างๆ

อย่างต่อเนื่อง

- ๓) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ

ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๕) รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้ปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่า มีปัจจัยภายนอกใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขอจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

## ๕. การจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ ได้วิเคราะห์ข้อมูลการจำแนกระดับคุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบวิเคราะห์คุณวุฒิทางการศึกษาของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

ประเภท	ต่ำกว่า ปวช.	ปวช. หรือ เทียบเท่า	ปวส. หรือ เทียบเท่า	ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	ปริญญาโท หรือ เทียบเท่า	ปริญญาเอก หรือ เทียบเท่า	รวม
พนักงานส่วนตำบล	-	-	๓	๕	๓	-	๑๑
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-	๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑	-	๕	๖	-	-	๑๒
<b>รวม</b>	๑	-	๘	๑๒	๓	-	๒๔
<b>คิดเป็นร้อยละ</b>	๔.๑๗	-	๓๓.๓๓	๕๐	๑๒.๕๐	-	๑๐๐



## ๖. สายงานของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ วิเคราะห์สายงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือวิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีสัดส่วนในการพัฒนาให้เหมาะสม คำนึงถึงหลักความอาวุโส ความจำเป็นที่จะนำไปใช้ประกอบเส้นทางความก้าวหน้า และพิจารณาถึงงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑) บริหารงานท้องถิ่น	๑) นักบริหารงานทั่วไป ๒) นักบริหารงานการคลัง ๓) นักบริหารงานช่าง ๔) นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) นักบริหารงานการศึกษา	๑) นักจัดการงานทั่วไป ๒) นักทรัพยากรบุคคล ๓) นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ๔) นิติกร ๕) นักพัฒนาชุมชน ๖) นักวิชาการศึกษา ๗) นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๑) เจ้าพนักงานธุรการ ๒) เจ้าพนักงานพัสดุ ๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๔) เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ๕) นายช่างโยธา ๖) เจ้าพนักงาน สาธารณสุข

## ๗. โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ วิเคราะห์โครงสร้างอายุพนักงานส่วนตำบลโดยจำแนกตามประเภทตำแหน่งที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือ วิเคราะห์การพัฒนาบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมผู้สูงวัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและช่องว่างระหว่างวัยที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ที่ใกล้เกษียณอายุควรได้รับการพัฒนาในหลักสูตรหรือวิธีการพัฒนาที่เหมาะสม และกำหนดให้เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)								คน	อายุเฉลี่ย
	<= ๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐-๕๔	> = ๕๕		
บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๖
อำนาจการท้องถิ่น	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕
วิชาการ	-	-	-	๑	๔	-	-	-	๕	๔๘.๔๐
ทั่วไป	-	-	-	๑	๑	๑	-	๑	๔	๔๖.๒๕
พนักงานครู	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔๙
พนักงานจ้าง	-	๑	๒	๓	๓	-	๒	๑	๑๒	๔๐.๐๘
รวม	-	๑	๒	๕	๘	๑	๓	๔	๒๔	
คิดเป็นร้อยละ	๐	๔.๑๗	๘.๓๓	๒๐.๘๓	๓๓.๓๓	๔.๑๗	๑๒.๕๐	๑๖.๖๗	๑๐๐	

## ๘. การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ วิเคราะห์การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี ที่มีผลต่อการบริหารงานบุคคล ซึ่งยังไม่มีผลกระทบ เนื่องจากยังไม่มีผู้เกษียณอายุในระยะเวลา ๓ ปี

### นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล
๔. การโอนพนักงานส่วนตำบล
๕. การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
๖. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๗. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน
๘. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
๙. การลาออก หรือการเกษียณอายุ

### นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรสิ่งแวดล้อม

๑. การส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดยการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพให้แก่บุคลากร
๓. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร
๔. โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ทำงานน่ายุ่ น่ายางาน (๕ ส.)
๕. การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรม จริยธรรม
๖. การจัดทำประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy
๗. การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy
๘. การประเมินผลการปฏิบัติงาน



**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๖	
๒.	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับ อัตรากำลังบุคลากรที่ได้จากการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล	การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามจำนวนที่ ว่าง และที่ได้ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการ สอบแข่งขัน (ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๔.	การโอนพนักงานส่วนตำบล	- การประกาศรับโอนพนักงานส่วนตำบลตาม จำนวนอัตรากำลังที่ว่าง - การให้โอนพนักงานส่วนตำบลตามความประสงค์ ในการร้องขอโอนย้าย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๕.	การสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหาร	- สรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการ รับโอนหรือการรายงานให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลดำเนินการสรรหา	สรรหาคำแหน่งสาย งานผู้บริหาร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๖.	การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง	-ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างตามตำแหน่งที่มีอัตราว่าง	ค่าสมนาคุณ คณะกรรมการ สอบคัดเลือกฯ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๗.	การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน	-ประกาศรับสมัครพนักงานส่วนตำบลเพื่อสอบ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเปลี่ยนสายงาน ประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภท วิชาการ	ค่าสมนาคุณ คณะกรรมการ สอบคัดเลือกฯ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๘.	การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ในระดับที่สูงขึ้น	-พนักงานส่วนตำบลในสังกัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วน สามารถยื่นแบบขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ค่าสมนาคุณ คณะกรรมการ สอบคัดเลือกฯ ๓๐,๐๐๐ บาท	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๙.	การลาออก	-ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบการลาออกของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจต่อ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สมุทรสงคราม (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา -ดำเนินการเสนอขอลาออกต่อนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลโรงหีบ และให้นายองค์การบริหารส่วน ตำบลออกคำสั่งให้ลาออกและรายงานการลาออก ของพนักงานจ้างทั่วไปให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม(ก.อบต.จังหวัด)ทราบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๐.	การเกษียณอายุ	-ดำเนินการตรวจสอบ/คำนวณเงินบำเหน็จบำนาญ/ สิทธิประโยชน์พึงได้ของพนักงานส่วนตำบลที่จะ เกษียณอายุครบ ๖๐ ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงหีบ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘**

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.	การส่งเสริมการพัฒนาความรู้โดย การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	๒๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๒.	โครงการเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากร	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐	๒๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๓.	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้แก่บุคลากร อบต.โรงหีบ	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมโครงการ ร้อยละ ๙๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๔.	โครงการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน (๕ ส.)	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างได้รับการพัฒนาและร่วมกันทำกิจกรรมทำ ความสะอาด ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๕.	การจัดทำประมวลจริยธรรม ประกาศคุณธรรมจริยธรรม	-ปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
๖.	การจัดทำประกาศเจตนารมณ์ นโยบาย NO Gift Policy	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปฏิบัติตามนโยบาย ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘	

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณที่ได้รับ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หมายเหตุ
๗.	การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy	-คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีการปลูก จิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมในการปฏิเสธการรับ ของขวัญและของกำนัลในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๘	
๘.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	-พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้างได้รับผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งสอง รอบการประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	