



# แผนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม

งานกาเจ้าหน้าที่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่  
เรื่อง ประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนด ทิศทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี เพื่อใช้เป็นแนวทาง ประกอบในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ประจำปี ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ เรื่อง แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายภักดี สุขศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

## คำนำ

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประพฤตินิยมชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้ มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

สำนักปลัด  
งานกาณ์เจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนานุเคราะห์	๓-๑๘
ส่วนที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙-๒๓

---

## ส่วนที่ ๑

### หลักการและเหตุผล

#### ๑.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่ และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง" โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประเพณีนิยม ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้ มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร อีกทางหนึ่งด้วย

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ มีเครื่องมือพัฒนา และหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ สามารถจัดสรรงบประมาณในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ตรงตามความต้องการของผู้รับการพัฒนา

๓. เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล มีกิจกรรมร่วมกันและมีความรู้พื้นฐานที่เหมาะสมกับบริบทในการปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้รับการพัฒนากลับมาสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จิตสาธารณะ มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามัคคีแบ่งปัน ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และนำทักษะที่มีไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

### ๑.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาและงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ ตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๒. พิจารณาหลักสูตร ที่บุคลากรในสังกัด ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถใน หลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตรอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร อาจ ประกอบด้วย

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

๓. พิจารณาหาวิธีการพัฒนาบุคลากร วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม อาจประกอบด้วย

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔. พิจารณาจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร หรือแต่ละวิธีการ สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้ครอบคลุมโดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติ ราชการให้กับบุคลากรในสังกัดอย่างน้อยควรประกอบด้วย

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

๖. พิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกหินแฮ่ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อ สืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

## ส่วนที่ ๒

### การวิเคราะห์สถานการณ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๒.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องของการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง กองคลัง</p>
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>

<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับกรมความร่วมมือของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ หน่วย ตรวจสอบภายใน</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**๒.๒ ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ดำเนินการ ดังนี้**

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b>	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
<b>ภารกิจรอง</b>	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัด /กองคลัง
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. สำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลัง
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. ทุกส่วนราชการ
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๖. ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๗. สำนักปลัด
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘. สำนักปลัด

**๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม**

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับ องค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

**๒.๓.๑ ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๒.๓.๑.๑ S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการ ผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๒.๓.๑.๒ W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีใน การแก้ปัญหา นั้น

### ๒.๓.๒ ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๓.๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๓.๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม

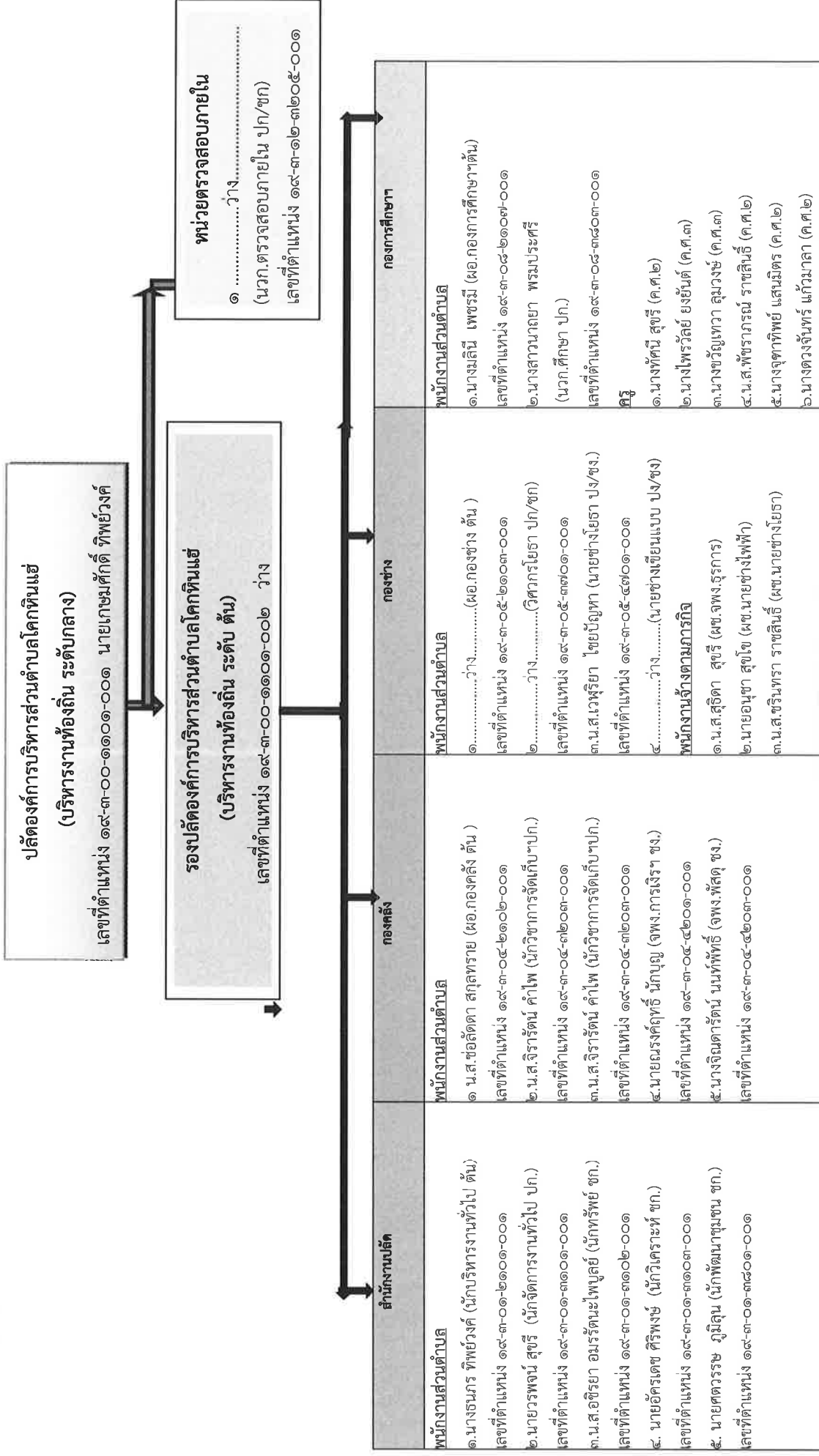
๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
- มีระเบียบกฎหมายเฉพาะในการทำงานท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรยากต่อการบริหารจัดการ	- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม	- ระเบียบกฎหมายเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ต่อเนื่อง - ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักซ้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	อุปสรรค T
- สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นได้ - มีบุคลากรทางสาธารณสุขในสังกัดสะดวกต่อการรับบริการสาธารณสุข - ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ให้บริการสาธารณสุขรวดเร็วทั่วถึง	- บุคลากรบางส่วนได้รับการบรรจุแล้วถึงเวลาโอนกลับภูมิลำเนา

<b>๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)</b>			
<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>	<b>โอกาส O</b>	<b>อุปสรรค T</b>
-งบประมาณรายจ่ายประจำปีมีเพียงพอต่อการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลได้รับการจัดสรรน้อย	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ สามารถให้งบประมาณในการเข้ารับการพัฒนาทันต่อเวลา	
<b>๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)</b>			
<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>	<b>โอกาส O</b>	<b>อุปสรรค T</b>
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่มีในการทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถทำงานได้รวดเร็วและทันเวลาและเหตุการณ์	เทคโนโลยีมีปัญหาตามสภาพอากาศและที่ตั้งทำให้ไม่สามารถทำงานได้ในเวลาเร่งด่วน
<b>๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม</b>			
<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>	<b>โอกาส O</b>	<b>ข้อจำกัด T</b>
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ตั้งงบประมาณสำหรับส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลายประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และประสบการณ์ทำให้ไม่เข้าใจในระบบคุณธรรมจริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันยอมรับการเปลี่ยนแปลงและมีจิตสาธารณะ - บุคลากรนับถือศาสนาเดียวกัน สะดวกต่อการดำเนินกิจกรรมส่วนรวม	

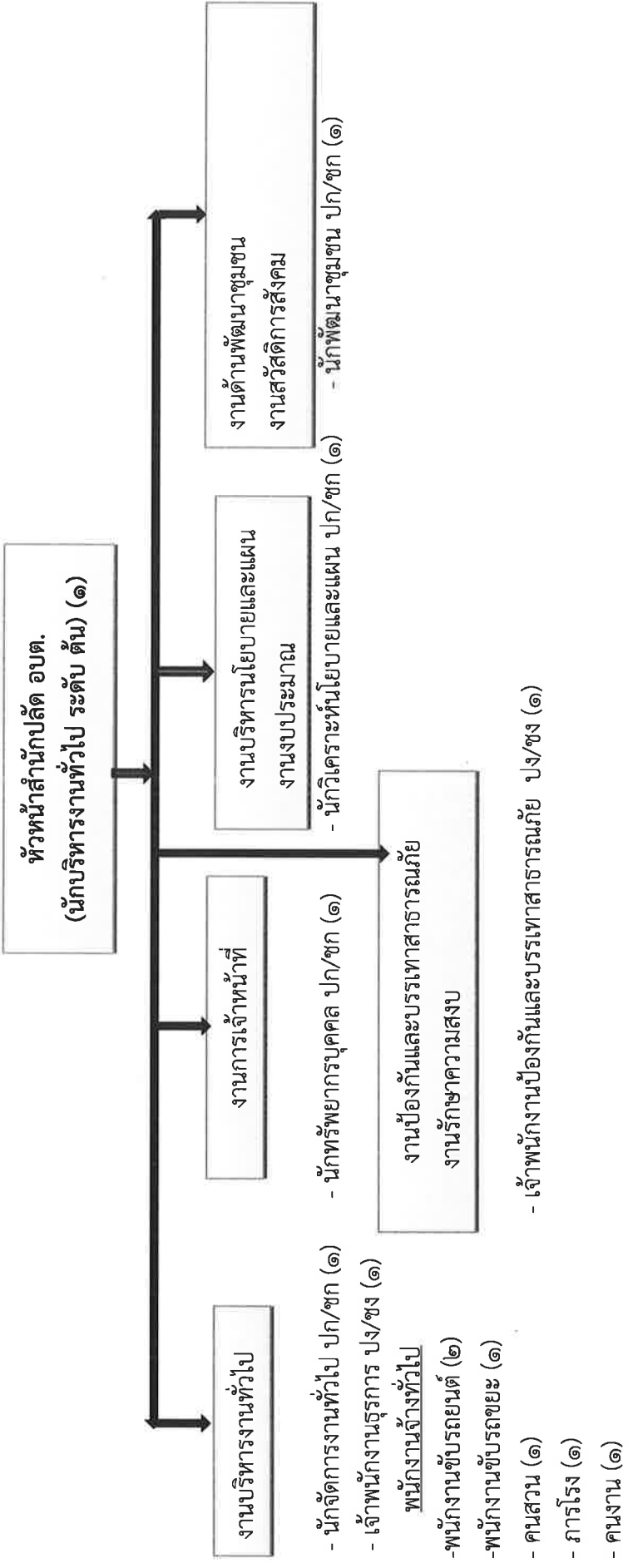
## ๒.๔ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินงานตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้



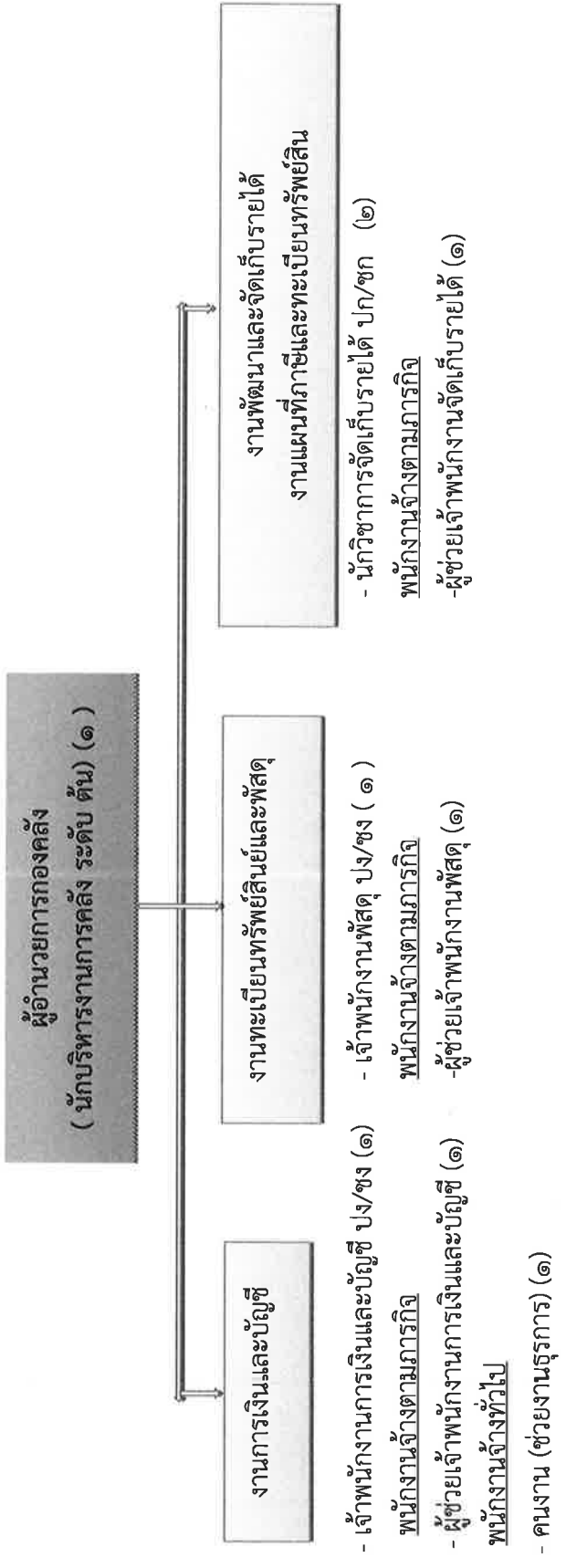
สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา
<p>๖. น.ส.สุภัทชนันท์ จันทร์ส่องดวง (เจ้าพนักงานธุรการ ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๑๑-๔๑๑-๐๐๑</p> <p>๗. นายยุทธนา สุคันธ์ (จพง.ป้องกันฯ ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๙-๓-๑๑-๔๘๐-๕-๐๐๑</p> <p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b></p> <p>๑. นายคำลี ศรีสุธรรม (พนักงานขับรถยนต์)</p> <p>๒. ณัฐกร บัณฑูม (พนักงานขับรถยนต์)</p> <p>๓. นายเอกชัย ถานัน (พนักงานขับรถยนต์)</p> <p>๔. นายวรรณกร สีสุธรรม (คนสวน)</p> <p>๕. นายพรชัย ชื่นแก้ว ภารโรง</p> <p>๖. น.ส.รัชดาภรณ์ พลนัยมหาญ คนงาน</p>	<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p>๑. น.ส.ลัดดาวัลย์ ราชสินธ์ (ผ.ช.จพง.พัสดุ)</p> <p>๒. น.ส.นิภาภรณ์ คนครอง (ผ.ช.จพง.จัดเก็บฯ)</p> <p>๓. น.ส.ศิริวิมล พันธุ์เมือง (ผ.ช.จพง.การเงินฯ)</p> <p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b></p> <p>๑. นายปิยะ ดอนเส คนงาน</p>	<p><b>พนักงานจ้างทั่วไป</b></p> <p>๑. นายณัฐวุฒิ อาชนะนะ (คนงาน เครื่องสูบน้ำ)</p> <p>๒. นายประหยัด หล้าเพ็ง (คนงานเครื่องสูบน้ำ)</p> <p>๓. นางมะลิสา ศรีสุธรรม (คนงานเครื่องสูบน้ำ)</p>	<p><b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p>๑. น.ส.ปิยะวรรณ คำไม้ (ผ.ช.จพง.ธุรการ)</p> <p>๒. นางฉวีล เทื่อทนา ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ)</p> <p>๓. น.ส.กัลยารัตน์ แจ็กมาก (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ)</p> <p>๔. น.ส.จอมขวัญ ขอดเมชัย (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ)</p> <p>๕. นางสาวอัจฉรา อุโนลม (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ)</p> <p>๖. น.ส.ศิริวรรณ สีสุธรรม (ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ)</p>

## โครงสร้างของ สำนักปลัด



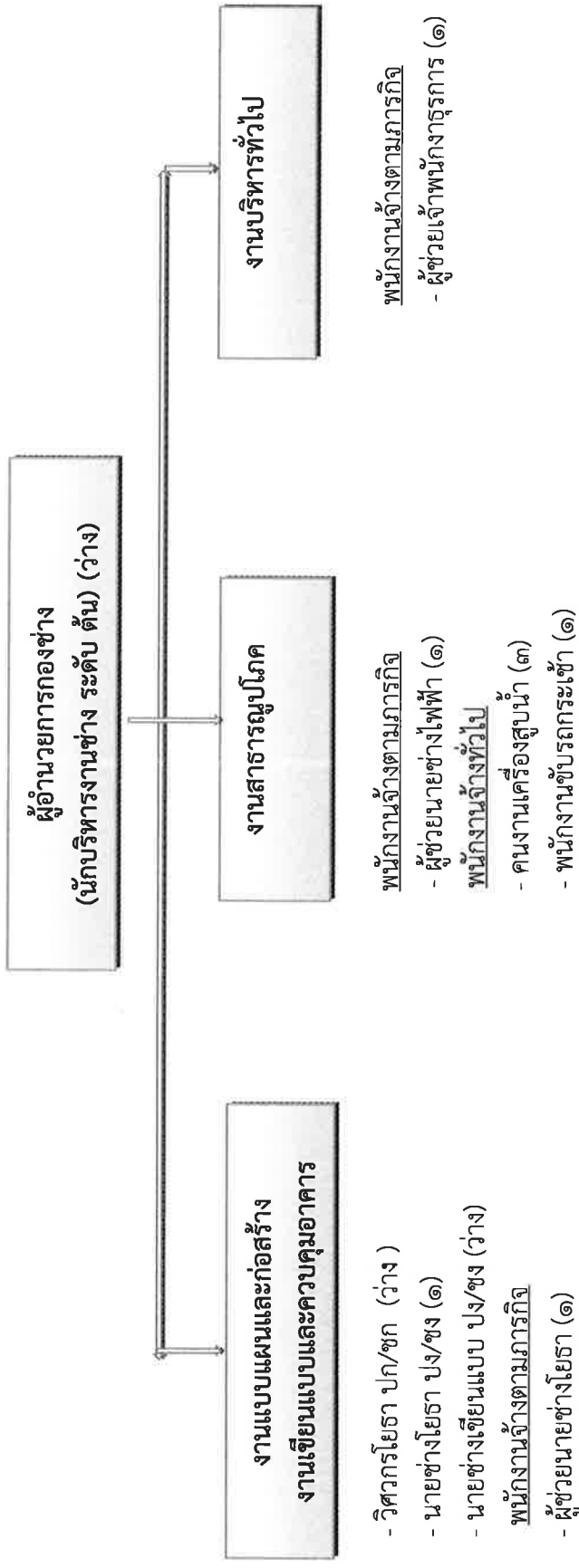
ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๔	๒	-	-	๒

## โครงสร้าง กองคลัง



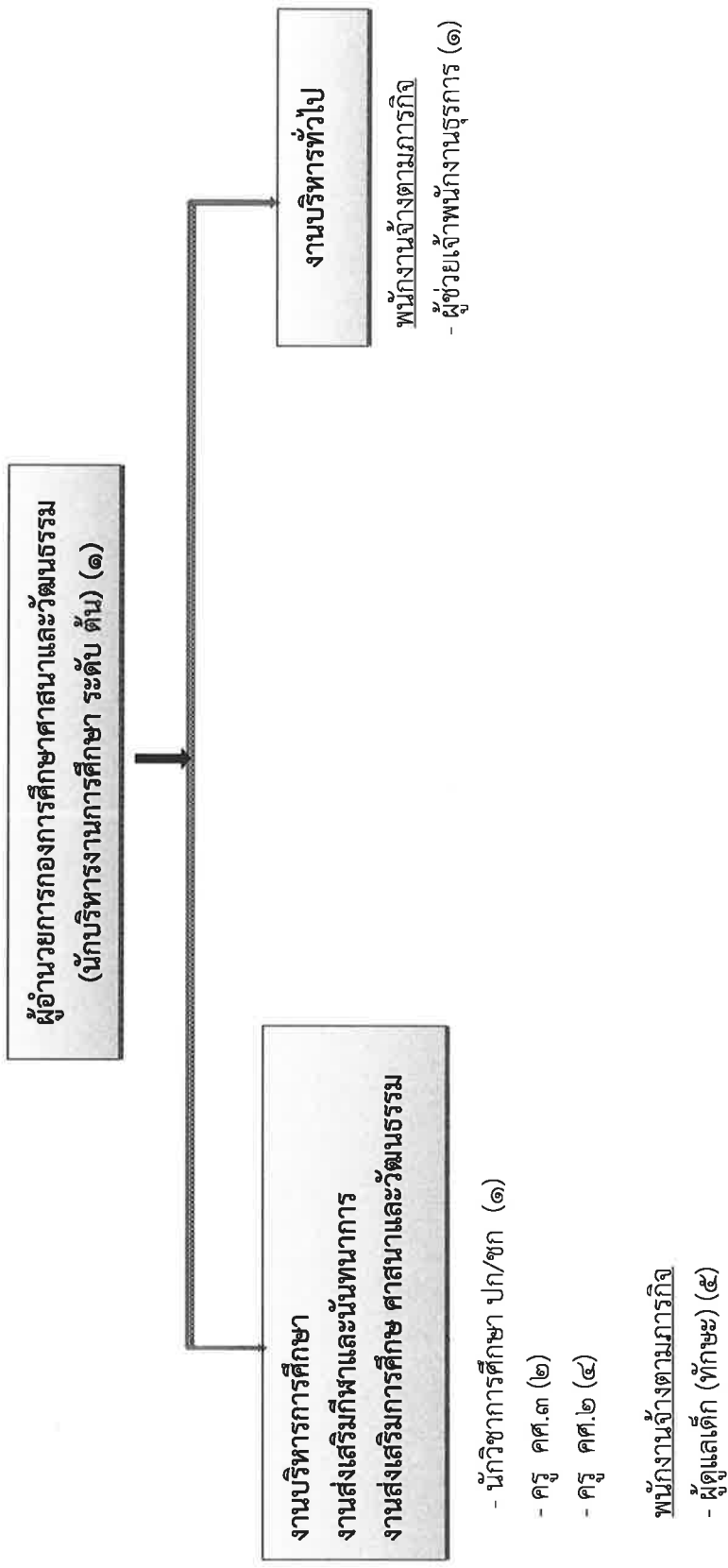
ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๒	-	๓	๑

## โครงสร้างกองช่าง



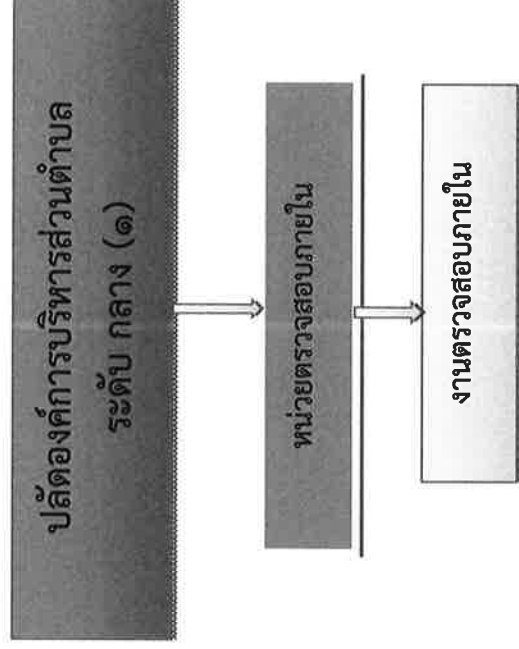
ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑ ว่าง	๑ ว่าง	๒ ว่าง ๑	-	๓	๕

## โครงสร้าง กองการศึกษาและวัฒนธรรม



ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๗	-	-	๖	-

## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก (ว่าง)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑ ว่าง	-	-	-	-

๒.๕ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ กลาง) (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น) (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไปต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์ฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	+๑	-	-	+๑	ขอปรับ เพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ช่วยงานธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงิน ฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน (ช่วยงานธุรการ)	๑	๑	๑	+๑	-	-	+๑	ขอปรับ เพิ่ม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ อำเภอรณุนคร จังหวัดนครพนม 16

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น )	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถกระเช้า	๑	๑	๑	๑				
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน (ช่วยงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ขอปรับเพิ่ม
<b>กองการศึกษา ฯ (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ปฏิบัติหน้าที่ ศพด.)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

### ๒.๖ การจำแนกระดับคุณวุฒิการศึกษาของบุคลากร

คุณวุฒิ	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี	ปวส./อนุปฯ	ปวท.	ปวช.	ม.๖	ม.๓	ต่ำกว่า ม.๓
บริหารท้องถิ่น	-	๒	-	-	-	-	-	-	-
อำนวยการท้องถิ่น	-	๒	๑	-	-	-	-	-	-
วิชาการและครู	-	๔	๙	-	-	-	-	-	-
ทั่วไป	-	-	๔	๑	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	๑๒	๔	-	๑	๑	-	๕
<b>รวม</b>	<b>๐</b>	<b>๘</b>	<b>๒๖</b>	<b>๕</b>	<b>๐</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๐</b>	<b>๕</b>

### ๒.๗ สายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ดังนี้

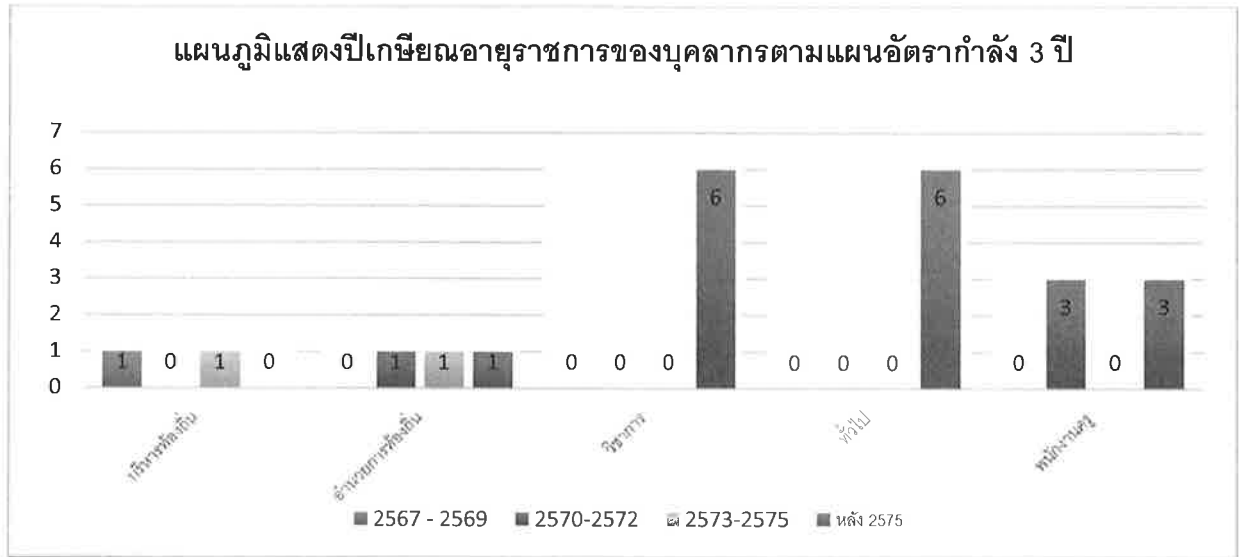
บริหารท้องถิ่น	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป
๑.นักบริหารงานท้องถิ่น	๑.นักบริหารงานทั่วไป ๒.นักบริหารงานการคลัง ๓.นักบริหารงานช่าง ๔.นักบริหารงานการศึกษา	๑.นักจัดการงานทั่วไป ๒.นักทรัพยากรบุคคล ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.นักพัฒนาชุมชน ๕.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖.นักวิชาการศึกษา ๗.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๘.วิศวกรโยธา	๑.เจ้าพนักงานธุรการ ๒.เจ้าพนักงานป้องกันฯ ๓.เจ้าพนักงานการเงินฯ ๔.เจ้าพนักงานพัสดุ ๕.นายช่างโยธา

### ๒.๘ โครงสร้างอายุราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภท	ช่วงอายุ (ปี)							คน	อายุเฉลี่ย	
	<=๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔			>=๕๕
บริหารท้องถิ่น							๒	๒	๕๖.๕๐	
อำนวยการท้องถิ่น					๑	๒		๓	๕๑.๓๓	
วิชาการ			๒	๑	๔	๑	๑	๙	๔๒.๘๕	
ทั่วไป		๑			๒	๒		๕	๔๐.๔๐	
ข้าราชการครูฯ					๑	๒	๒	๑	๔๙.๓๓	
พนักงานจ้าง		๒	๒	๔	๔	๓	๓	๔	๒๒	๔๓.๕๐
<b>รวม</b>		<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๔</b>	<b>๑๑</b>	<b>๙</b>	<b>๘</b>	<b>๗</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๐.๕๘</b>
คิดเป็นร้อยละ		๖.๖๖	๖.๖๖	๘.๘๘	๒๔.๔๔	๒๐	๑๗.๗๗	๑๕.๕๕	๑๐๐	

### ๒.๑๐ การสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุในระยะ ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มี ๑ อัตรา กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมีคนโอน มาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณ ใน ๑ ตุลาคม ของปีนั้น ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จะสรรหาคณะมา ดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น

## ส่วนที่ ๓

### การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๓.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาสำหรับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

##### ๓.๑.๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จะได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

คณะผู้บริหาร	สมาชิกสภา	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๔	๑๕	๑๖	๖	๑๒	๑๑

##### ๓.๑.๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙  
( Human Resources Management : HRM )

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบายการบริหาร/การพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑ ด้านการสรรหา Recruitment ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง	องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่	ไม่ใช้งบประมาณ	เมื่อมีมติ.จังหวัด ทำการประกาศใช้และมีผลบังคับ ๑ ต.ค. ๖๙ เป็นต้นไป	(๑ มี.ย.๖๙ - ๓๑ ส.ค. ๖๙)	
๑.๒ ด้านการสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย	๑.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ จะดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่าง จากการประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย และขอเชิญผู้สอบแข่งขันได้จากคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานท้องถิ่น(ก.ส.ล.) สอบแข่งขัน ๑.๒.๒ การสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยวิธีการสอบแข่งขัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ระหว่างการใช้ขัญชีจากคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กส.ล.)	(๑ ต.ค.๖๙ - ๓๐ ก.ย.๗๒ )	
	๑.๒.๓ การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่	ไม่ใช้งบประมาณ	กำหนดการดำเนินการสรรหา ตราการอเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๖-๒๕๖๙	(๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	
	๑.๒.๔ การรับโอน การให้โอน การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตาม บัญชีผู้สอบแข่งขันได้	(๑ ต.ค.๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๖๙)	
	๑.๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง -ประเมินการปฏิบัติงาน (ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ แรก) ๑ เมษายน -ประเมินการปฏิบัติงาน (ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ หลัง) ๑ ตุลาคม	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการที่เมื่อมีกิจกรรม ดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการ ปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ด้วยความโปร่งใส สุจริต เป็น ธรรม ปีละ ๒ ครั้ง	(๑ ต.ค. ๖๘ - ๓๑ มี.ค.๖๙ ) (๑ เม.ย.๖๙ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ )	

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑.๒ ดำเนินการสรรหา พนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ทันต่อการปฏิบัติงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย (ต่อ)	๑.๒.๖ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้าง -เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ครั้งที่ ๑) -เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ครั้งที่ ๒) -เลื่อนขึ้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ดำเนินการประเมินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน เสร็จเรียบร้อยประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินได้ทัน และออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน	(๑ เมษายน ๒๕๖๙ ) (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ) (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ )	
	๑.๒.๗ การเลื่อนระดับและการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้ที่เลื่อนระดับที่สูงขึ้นจัดทำแบบคำร้องขอเลื่อนระดับ พร้อมเอกสารรายละเอียดให้ครบถ้วน ส่งมอบให้ทันทรัพยากรบุคคล ดำเนินการออกหนังสือขอความเห็นชอบ ก.จังหวัดต่อไป	(๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	
	๑.๒.๘ การบันทึกข้อมูล ปรับปรุงข้อมูล และแก้ไขข้อมูล ในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการบันทึกข้อมูล คำสั่ง การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การฝึกอบรม ในระบบ LHR ให้เป็นปัจจุบัน	(๑ ต.ค.๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙)	

๒. ด้านการพัฒนารายการบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ใช้	การดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>การให้ความรู้เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบล โดยจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และมีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน Website ของ อบต. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตระดับตำแหน่งเข้าไปศึกษาและสามารถดูรายละเอียดได้</p> <p>ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต ให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการจัดทำประมวลจริยธรรมและคุณธรรม</p> <p>จัดโครงการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง</p> <p>การส่งเสริมสวัสดิการ และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ของ อบต.โคกหินแฮ่</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p> <p>๒๐,๐๐๐</p> <p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>ทำแผนพัฒนาอาชีพพนักงาน มีการประชุมถ่ายทอดความรู้ในที่ประชุมประจำเดือน</p> <p>จัดทำประกาศ คุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานส่วนตำบล</p> <p>อยู่ระหว่างดำเนินการ</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุนเงินช่วยเหลืองานศพ และการคลอดบุตร</p>	<p>(๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)</p> <p>(๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)</p> <p>(๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)</p> <p>(๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๔)</p>	

### ๓.๒ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตาม แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครพนม ตลอดจนนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มี ความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกหินแฮ่ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

\*\*\*\*\*

