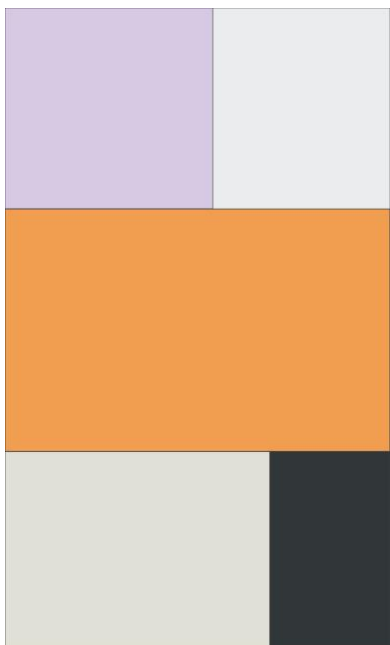


# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม



องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม

อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ

โทร. ๐๘๖ ๔๒๘ ๔๒๘๖ อีเมลล์ pukmai@hotmail.com

---

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม**

---

**๑. หลักการและเหตุผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม ดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่หนดไว้ในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ ที่ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นอีก เป็นจำนวนมาก ซึ่งการบริหารงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีผู้ขับเคลื่อนการดำเนินการและทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภารกิจงานให้สำเร็จลุล่วง

**๒. วิสัยทัศน์**

จากการประชุมประชาคมตำบล เพื่อระดมความคิด สรุปสภาพปัญหา/ความต้องการของประชาชนในตำบลฝักไหม รวมถึงการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหมได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นความมุ่งหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลฝักไหมเป็นตำบลที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างกระจัดกระจาย และหนาแน่นในบางพื้นที่อย่างสงบสุข และคาดว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ น่าอาศัย และมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้ “ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม นำเศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนพึ่งตนเองได้”

**๓. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักไหม ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**๔.๑ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้**

- ๔.๑.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
- (๑) การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
    - ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
    - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - (๒) ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
  - (๓) แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
    - พื้นที่การเกษตรไม่มีระบบชลประทาน

- ๔.๑.๒ ปัญหาด้านคนและสังคม ปัญหาขาดความรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต  
 ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
- (๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
  - (๒) การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
  - (๓) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - (๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
  - (๕) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
  - (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔.๑.๓ ปัญหาด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - (๒) ปัญหาจำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
  - (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๔ ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
  - (๒) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
  - (๓) วัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
- ๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
  - (๒) น้ำในคลองธรรมชาติ มีสภาพตื้นเขินและอยู่ห่างไกลชุมชน  
 ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ  
 อุปโภค - บริโภค ได้
  - (๓) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๑.๖ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- (๑) เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า การคมนาคมขนส่ง  
 ระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  - (๒) น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
    - การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
    - ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ
  - (๓) ปัญหาการโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
  - (๔) ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
  - (๕) ปัญหาเกี่ยวกับระบบการระบายน้ำ

**๔.๒ ความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นรายด้าน ดังนี้**

- ๔.๒.๑ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - (๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - (๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - (๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย

- ๔.๒.๒ ความต้องการด้านคนและสังคม การศึกษา การปรับปรุงคุณภาพชีวิต  
ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - (๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - (๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติดต่างๆ
  - (๔) พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - (๕) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - (๖) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - (๗) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด รณรงค์กำจัดยุงลาย ป้องกันโรคไข้เลือดออก และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
  - (๘) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔.๒.๓ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๑) ฝึกอบรมแก่อสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
  - (๒) สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๒.๔ ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
  - (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - (๓) สร้างการมีส่วนร่วมและความสามัคคี
- ๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
  - (๒) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
  - (๔) ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชน และป่าใช้สอย
- ๔.๒.๖ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๑) ขุดลอกคลองหนองน้ำสาธารณะ สร้างฝายกั้นน้ำ วางท่อระบายน้ำ
  - (๒) ระบบโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
  - (๓) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
  - (๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ถนน ค.ส.ล. และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
  - (๕) ก่อสร้างถนน ค.ส.ล. ก่อสร้างถนนลาดยาง
  - (๖) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
  - (๗) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - (๘) สร้างคลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
  - (๙) ก่อสร้างระบบชลประทานสู่พื้นที่ทางการเกษตร

#### ๔. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลผักไหมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาตำบลผักไหมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์ภารกิจตามหลัก SWOT Analysis ดังนี้

**S (จุดแข็ง)** = การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว มีความรู้และคุณวุฒิระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มากกว่า ร้อยละ ๙๐

**W (จุดอ่อน)** = ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ เช่น นักวิชาการเกษตร วิศวกร สัตว์แพทย์ ฯลฯ

**O (โอกาส)** = ประชาชนในตำบลมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือกับ อบต. เป็นอย่างดี

**T (ข้อจำกัด)** = การบริหารบุคคลมีระบบอุปถัมภ์ เครือญาติในชุมชน ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตำบล เมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร จำนวนหมู่บ้าน

จึงใช้เครื่องมือ SWOT Analysis เพื่อทำการวิเคราะห์ถึงความเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในรูปแบบตาราง TOWS Matrix โดยมีรายละเอียดดังนี้

**TOWS Matrix** : การวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลผักไหมด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix

(ตารางหน้าถัดไป)

<p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายใน</b> (IFAS)</p> <p style="text-align: center;"><b>ปัจจัยภายนอก</b> (EFAS)</p>	<b>จุดแข็ง (S)</b>	<b>จุดอ่อน (W)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>๓. ผู้บริหารจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร</li> <li>๔. หน่วยงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย</li> <li>๕. บุคลากรดี มีความรู้ความสามารถ</li> <li>๖. ผู้บริหารให้ออกาสแก่บุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งบประมาณในการบริหารงานไม่เพียงพอ</li> <li>๒. บุคลากรไม่เพียงพอ ทำงานเฉื่อยช้าไม่เต็มประสิทธิภาพ (บางคน)</li> <li>๓. กำหนดหน้าที่ ไม่ตรงกับขอบเขตความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานไม่ตรงความสามารถ</li> <li>๔. ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงกับ อปท. ใกล้เคียง</li> <li>๕. งานหลายด้าน ดูแลไม่ทั่วถึง</li> </ol>
<b>โอกาส (O)</b>	<b>กลยุทธ์เชิงรุก (SO)</b>	<b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. รัฐบาลมีนโยบายชัดเจน เกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ</li> <li>๒. การพัฒนาระบบเทคโนโลยี และสื่อต่าง ๆ บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้มากขึ้น</li> <li>๓. บุคลากรให้ความร่วมมือในการพัฒนางาน</li> <li>๔. บุคลากรส่วนใหญ่ มีถิ่นที่อยู่ภายในตำบล ภูสภาพพื้นที่และบริบทขององค์กรเป็นอย่างดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ</li> <li>๒. พัฒนาศักยภาพ ให้มีความรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้</li> <li>๓. นำอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหารงาน</li> <li>๔. ให้บุคลากรเรียนรู้การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นำระบบการบริหารงานแบบใหม่ เช่น การบริหารงานในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ มาใช้</li> <li>๒. ใช้เทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ให้มีประสิทธิภาพ และทันต่อยุค ๔.๐ เช่น การใช้แพลตฟอร์ม แอปพลิเคชันต่าง ๆ มาช่วยอำนวยความสะดวก</li> <li>๓. นำแนวทางการปฏิรูประบบราชการ ตามนโยบายของรัฐมาปรับใช้ในองค์กร</li> </ol>
<b>อุปสรรค (T)</b>	<b>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)</b>	<b>กลยุทธ์เชิงรับ (WT)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. จำนวนมาก แต่งบประมาณและบุคลากรยังไม่เพียงพอ</li> <li>๒. มีข้อบังคับ กฎ ระเบียบจำนวนมาก เปลี่ยนแปลงบ่อย</li> <li>๓. ระเบียบกฎหมาย ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน</li> <li>๔. งบประมาณจำกัด ไม่สมดุลกับปริมาณงาน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมให้บุคลากร มีความสามารถในหลากหลายด้าน เตรียมพร้อมรองรับภารกิจที่มีมากขึ้น</li> <li>๒. องค์กรต้องปรับระบบการทำงาน ให้มีมาตรฐานสูง</li> <li>๓. รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเป็นคนดี เก่ง ทันสมัย</li> <li>๔. ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเองให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้</li> <li>๒. ปรับปรุงการบริหารงานให้มีความทันสมัย ทันต่อเทคโนโลยีมากขึ้น</li> <li>๓. ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้พร้อมรองรับต่อการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>๔. พัฒนากระบวนการบริหารบุคคล การใช้ทรัพยากรในหน่วยงาน</li> </ol>

องค์การบริหารส่วนตำบลผักไหม กำหนดวิธีการดำเนินงานตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

- ๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
  - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
  - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
  - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
  - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
  - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
  - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เคยเป็นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<p><b>หมายเหตุ :</b> มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>: มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒</p>
--

## ๕. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลฝักไหมจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๖. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักใหม่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราคลังคนและการพัฒนาบุคลากร ให้เหมาะสมและเป็นเครื่องมือสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักใหม่ ที่มีประสิทธิภาพโดยแบ่งนโยบายออกเป็น ๑๐ ด้าน ดังนี้

### ๖.๑ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

ให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์กร มีการเตรียมการด้านอัตรากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและประชากร มีแนวทางกำหนดอัตราส่วนรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยโครงสร้างองค์กรและการบริหารอัตรากำลังกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๖.๒ ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการการในองค์การบริหารส่วนตำบลฝักใหม่ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรมและความเสมอภาคในโอกาส แก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างให้ยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

### ๖.๓ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุบุคคลและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับการขึ้นบัญชี ผู้ที่ได้รับคัดเลือก และกรณีอื่นตามที่หนดไว้ในกฎหมาย หรือตามประกาศหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

### ๖.๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับตำแหน่งให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร มุ่งพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะให้สูงขึ้น เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างนวัตกรรมองค์กร ส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของประชาชนด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลฝักใหม่ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ และให้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

## ๖.๕ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มุ่งเน้นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management System) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร หน่วยงาน ไปสู่ระดับบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร สามารถวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร และภารกิจในความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เรื่องอื่น ๆ รวมถึงมีแนวทางรองรับในกรณีที่บุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น มีแผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล จัดส่งบุคลากรเข้ารับอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

## ๖.๖ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย โดยยึดหลักกฎหมาย ประกาศหลักเกณฑ์และคำนึงถึงการประเมินผล การปฏิบัติราชการเป็นสำคัญ และจัดให้มีสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้

## ๖.๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัย

ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

## ๖.๘ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคลากรทุกตำแหน่ง โดยจัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรเพื่อเตรียมการสำหรับการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

## ๖.๙ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ให้มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้บุคลากรได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

## ๖.๑๐ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความสุขในการทำงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน



นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๔๒๐,๐๐๐.-				←→
	- กิจกรรมส่งเสริมพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการ อบรมตามสายงาน	๒๐๐,๐๐๐.-	←→			
	- โครงการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ				←→
	- การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ			←→	
	- การจัดทำสถิติข้อมูลการเข้ารับการอบรมและ พัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ			←→	
๕. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ	- การประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	←→		←→	
	- การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการ ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→
	- การประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับ ดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	- การประชุมคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		←→
	- การประชุมคณะกรรมการจ่ายเงินประโยชน์ ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น เงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ผักไหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ				←→
๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและ รักษาวินัย	- กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร ท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		
	- โครงการฝึกอบรมให้ความรู้การป้องกันการ ทุจริตแก่บุคลากรท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป เพื่อยกระดับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ		←→		
	- โครงการพนักงานดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	←	←→	←→	→

นโยบาย	กิจกรรม/โครงการ	งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรร	ระยะเวลาดำเนินการ			
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๘. ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- การประชุมคณะกรรมการประเมินการปรับปรุง ตำแหน่งประเภทอำนวยการต้น ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ไม่ใช้งบประมาณ			←→	
	- การประชุมคณะกรรมการประเมินการปรับปรุง ตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานจากสายงาน ประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ	ไม่ใช้งบประมาณ			←→	
๙. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	- กิจกรรม ๕ ส.	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			→
๑๐. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	- กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	←→			→