



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนหาด ตำบลขอนหาด  
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

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

### ๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลขอนแก่น จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต่อไป

### ๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

### ๓. เป้าหมาย

#### ๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ในระยะสั้นของผู้บริหาร

- ๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม
- ๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบล  
ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการ  
พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

**๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
ในระยะสั้นของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถให้บริการ  
ประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถให้บริการ  
ประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

**๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น**

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้าน  
การบริหารจัดการ

**๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ  
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

**๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น  
ในระยะยาวของประชาชน**

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสใน  
การบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถทำงานตอบสนองความต้องการ  
ของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถทำงานตอบสนองความต้องการ  
ของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น สามารถสร้าง  
ความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

## บทที่ ๒

### การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น

#### วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมชุมชนเข้มแข็งแหล่งน้ำสมบูรณ์ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

#### ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้านโดยมีรายละเอียด ดังนี้

##### ๑.๑ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น

##### ๑.๒ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย
๒. ระบบสาธารณสุขปลอดภัย และสาธารณสุขการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. สังคมมีความเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์
๙. ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์
๑๐. ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด
๑๑. เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๑๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

##### ๑.๓ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีสาธารณสุขปลอดภัย และสาธารณสุขการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ปัญหาอาชญากรรมลดลง ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
๗. ประชาชนมีความเข้าใจหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงอยู่
๙. การทำลายสิ่งแวดล้อมลดลง
- ๑๐ ปริมาณขยะในพื้นที่ลดลง
๑๑. จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังคงอยู่ต่อไป
๑๒. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

#### ๑.๔ ค่าเป้าหมาย

๑. พัฒนาระบบคมนาคมให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างทุกพื้นที่
๓. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. การส่งเสริมการจัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนในพื้นที่
๕. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๗. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขอนามัยที่ดี
๘. รักษา ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. บำรุงรักษาจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ต่อไป
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

#### ๒.๑ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางเท้า
  - ๑.๒ ติดตั้ง ขยายเขต และปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
  - ๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ฝานน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนอง คูคลอง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
  - ๒.๑ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
  - ๒.๒ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
  - ๒.๔ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
  - ๒.๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๖ การเพิ่มช่องทางในการรับรู้ให้แก่ประชาชน
- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางด้านศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

- ๓.๑ การพัฒนาและการบริหารจัดการของหน่วยงาน
- ๓.๒ ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๔ สนับสนุนให้มีการประสานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่กับการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๔.๑ การเพิ่มศักยภาพและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๒ การเฝ้าระวัง บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ การบำบัดและจัดการขยะมูลฝอย
- ๔.๔ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาไทย

- ๕.๑ การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น

- ๖.๑ สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการเกษตร
- ๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

- ปัจจัยภายใน

**จุดแข็ง (Strength)**

๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
๒. มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
๓. มีสถานศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่
๔. มีสถานพยาบาลในพื้นที่
๕. ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ
๖. มีกลุ่มอาสาสมัครที่มีความเข้มแข็ง
๗. ทรัพยากรธรรมชาติหลากหลาย
๘. สังคมเป็นสังคมแบบกึ่งเมืองกึ่งชนบท
๙. มีวัฒนธรรมประจำถิ่น
๑๐. มีศาสนสถานในการทำพิธีกรรมทางศาสนา
๑๐. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
๑๑. มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถให้ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. ประชาชนยังดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย
๑๓. ไฟฟ้าสาธารณะกระจายทั่วทุกพื้นที่

**จุดอ่อน (Weakness)**

๑. ท้องถิ่นมีข้อจำกัดของงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การกระจายข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่
๓. ปัญหาด้านยาเสพติด อบายมุข
๔. กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง ยกเลิก เพิ่มเติม
๕. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๖. ยังขาดความสะอาดในการคมนาคม
๗. การบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในบางหมู่บ้านยังไม่เป็นระบบ
๘. ช่วงฤดูแล้งน้ำมีไม่เพียงพอ (ในบางหมู่บ้าน)
๙. ไม่มีสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ถนนยังเป็นหลุมเป็นบ่อ
๑๑. คู่สายโทรศัพท์มีไม่เพียงพอกับความต้องการ
๑๒. ลานกีฬาที่ได้มาตรฐานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

- ปัจจัยภายนอก

**โอกาส (Opportunities)**

๑. หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้าง ขยายเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ

๒. มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. มีกองทุนสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้กับผู้สูงอายุและคนพิการด้านสวัสดิการ

#### อุปสรรค (Threats)

๑. การอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า
๒. ประชาชนมีภาระหนี้สิน
๓. สภาพภูมิอากาศไม่เป็นไปตามฤดูกาลทำให้การเกษตรกรรมมีรายได้ไม่แน่นอน
๔. ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
๕. ปัญหาด้านยาเสพติด
๖. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
๗. ค่าครองชีพสูง

### องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาและโอกาส การเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

**๒.องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น วิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)** สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจนมีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ปรัญญา พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

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

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

(๒) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

(๓) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

(๔) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

(๕) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติม ภายใต้บทบาทปฏิบัติ แห่งกฎหมายและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

(๗) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหารแผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลขอนแก่นคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

(๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

### **๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

(๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อปียังน้อย

(๒) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

### **๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ**

(๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น

และระบบสาธารณสุขปึกและสาธารณสุขการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๒.๔ อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรการบริหารส่วนตำบล ขอนหาด ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรการบริหารส่วนตำบล ขอนหาด เช่น

- ๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
- ๓) มีการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
- ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ๕) การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	กิจกรรม การบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๒	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการ แต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๓	กิจกรรม สรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง สายงานผู้บริหารว่าง เพื่อทดแทนอัตรากำลัง ที่สูญเสีย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๔	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์รับโอน ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ทางเว็บไซต์ อบต.ขอนแก่น ( <a href="http://www.khonhat.go.th">www.khonhat.go.th</a> )	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๕	กิจกรรม การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๖	กิจกรรม บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๗	กิจกรรม จัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ประจำสายงาน ใช้สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๘	กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงาน จ้าง ให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการ บริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๙	กิจกรรม ประชุมพนักงานประจำเดือนติดตาม การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อบต.ขอนแก่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	

## แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา
๑	โครงการฝึกอบรม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	๑๐,๐๐๐	๑-๓๐ เม.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๒	โครงการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน
๓	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดโดย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับต้น) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หลักสูตร วิศวกรโยธา หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	๒๖๕,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๔	โครงการจัดงานวันท้องถิ่นไทย	๑๐,๖๐๐	๑๘ มีนาคม ๒๕๖๙	- จัดพิธีเพื่อให้ พนักงาน ได้วันที่ ระลึกถึงพระมหา กรุณาธิคุณของ พระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๕) ที่ทรงยกฐานะ ตำบลท่าฉลอมเป็น "สุขาภิบาล" เมื่อ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ ซึ่งถือ เป็นรากฐานของ การปกครองส่วน ท้องถิ่นไทยใน ปัจจุบัน
๕	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- ฝึกอบรม e-learning
๖	โครงการฝึกอบรม ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิก สมาชิกสภาท้องถิ่นใหม่	๕๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย. ๒๕๖๙	- ฝึกอบรม

