**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

****

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร**

**ตำบลเขาไพร อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง**

-2-

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

**บทที่ 1 บทนำ**

**1.หลักการและเหตุผล**

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลทำให้การทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงานขององค์กรไม่มีประสิทธิผล มีความล่าช้าและเกิดความเสียหายต่อกระบวนการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้จัดทำนโยบายและ กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ.2567 – 2569)ขึ้น เพื่อเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งโดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567 -2569) และแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.2567 – 2569) ต่อไป

**2.วัตถประสงค์**

 2.1 เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการ

 ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

 2.2 เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 2.3 เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม

 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การ

 บริหารส่วนตำบลเขาไพร

**3.เป้าหมาย**

 **3.1 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร**

 **ในระยะสั้นของผู้บริหาร**

3.1.1 พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

 3.1.2 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นไปอย่างโปร่งใสพนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

 3.1.3 พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

 3.1.3 พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

-3-

 **3.2 ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล**

 3.2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ให้การสนับสนุนสพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

 3.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

 3.2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย 1 หลักสูตร/โครงการ

 **3.3 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ในระยะสั้นของประชาชน**

3.3.1 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถให้บริการประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

 3.3.2 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

 **3.4 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร**

3.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

 3.4.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้านการบริหารจัดการ

 **3.5 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล**

 3.5.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นองค์กรที่น่าอยู่

 3.5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

 **3.6 ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ในระยะยาวของประชาชน**

 3.6.1 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

 3.6.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

 3.6.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

 3.6.4 พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

 -4-

**บทที่ 2**

**การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร**

**วิสัยทัศน์**

**“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมชุมชนเข้มแข็งแหล่งน้ำสมบูรณ์ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”**

**ยุทธศาสตร์**

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 ด้านโดยมีรายละเอียด ดังนี้

**๒.๒ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

 ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น

**๒.๓ เป้าประสงค์**

 ๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

 ๒. ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ

 ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

 ๔. สังคมมีความเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 ๕. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมมาภิบาล

 ๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

 ๗. ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

 ๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์

 ๙. ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์

 ๑๐. ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด

 ๑1. เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

 ๑2. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**๒.๔ ตัวชี้วัด**

 ๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

 ๒. จำนวนครัวเรือนที่มีสาธารณูปโภค และสาธารณูปการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ

 ๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

 -5-

 ๔. ปัญหาอาชญากรรมลดลง ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

 ๕. มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล

 ๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

 ๗. ประชาชนมีความเข้าใจหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

 ๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงอยู่

 ๙. การทำลายสิ่งแวดล้อมลดลง

 ๑๐ ปริมาณขยะในพื้นที่ลดลง

 ๑๑. จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังคงอยู่ต่อไป

 ๑2. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

**๒.๕ 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

**๒.๖ กลยุทธ์**

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

 ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และทางเท้า

๑.๒ ติดตั้ง ขยายเขต และปรับปรุงซ่อมแซมระบบไฟฟ้าสาธารณะ การจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค

๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ฝานน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนอง คูคลอง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๒.๒ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ

 ๒.๔ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

 ๒.๕ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

 -6-

 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) เป็นเครื่องมือ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

 -7-

 **- ปัจจัยภายใน**

 **จุดแข็ง (Strength)**

1. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
2. มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
3. มีสถานศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่
4. มีสถานพยาบาลในพื้นที่
5. ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ
6. มีกลุ่มอาสาสมัครที่มีความเข้มแข็ง
7. ทรัพยากรธรรมชาติหลากหลาย
8. สังคมเป็นสังคมแบบกึ่งเมืองกึ่งชนบท
9. มีวัฒนธรรมประจำถิ่น

๑๐. มีศาสนสถานในการทำพิธีกรรมทางศาสนา

1. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
2. มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถให้ความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ประชาชนยังดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย
4. ไฟฟ้าสาธารณะกระจายทั่วทุกพื้นที่

**จุดอ่อน (Weakness)**

1. ท้องถิ่นมีข้อจำกัดของงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
2. การกระจายข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่
3. ปัญหาด้านยาเสพติด อบายมุข
4. กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการในการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง ยกเลิก เพิ่มเติม
5. ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. ยังขาดความสะดวกในการคมนาคม
7. การบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในบางหมู่บ้านยังไม่เป็นระบบ
8. ช่วงฤดูแล้งน้ำมีไม่เพียงพอ (ในบางหมู่บ้าน)
9. ไม่มีสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
10. ถนนยังเป็นหลุมเป็นบ่อ
11. คู่สายโทรศัพท์มีไม่เพียงพอกับความต้องการ
12. ลานกีฬาที่ได้มาตรฐานไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

 **- ปัจจัยภายนอก**

**โอกาส (Opportunities)**

1. หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนงบประมาณในการก่อสร้าง ขยายเส้นทางคมนาคมและระบบสาธารณูปโภคอื่น ๆ

 -8-

1. มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. มีกองทุนสนับสนุนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
3. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้กับผู้สูงอายุและคนพิการด้านสวัสดิการ

**อุปสรรค (Threats)**

1. การอุดหนุนงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้า
2. ประชาชนมีภาระหนี้สิน
3. สภาพภูมิอากาศไม่เป็นไปตามฤดูกาลทำให้การเกษตรกรมีรายได้ไม่แน่นอน
4. ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
5. ปัญหาด้านยาเสพติด
6. ราคาสินค้าทางการเกษตรตกต่ำ
7. ค่าครองชีพสูง

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้**

 1.**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)** การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเชิงคีรีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

 -9-

 **2.องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)** สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรด้วยเทคนิค SWOT Analysisซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ชัดเจนมีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามประวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

 **2.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

 (1) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีการทำงานที่ยึดการวางแผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน คน เงิน ตามความเหมาะสม

 (2) ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน ให้ความร่วมมือ อีกทั้งยังให้เสอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

 (3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชนและเคารพกฎกติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

 (4) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

 (5) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติมภายใต้บทบัญญัติ แห่งกฎหมายและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

 (6) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

 (7) มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนา งบประมาณ นโยบายผู้บริหารแผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในเขตตำบลเขาไพรคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

 (8) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

 **2.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

 (1) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อปียังน้อย

 (2) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

 **2.3** **การวิเคราะห์โอกาส** **(Opportunity)** สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(1) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น

 -10-

และระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของปาระชาชนในจังหวัดนั้น

 (2) พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 กำหใด้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประขาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

  **2.๔ อุปสรรค (Threats)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือขจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เช่น

๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ

๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๓) มีการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ ส่งผลกระทบต่อการปฎิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๕) การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง ไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากร

และงบประมาณ

 -11-

**แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ****ที่** | **รายการ/กิจกรรม** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **หมาย****เหตุ** |
| 1 | กิจกรรม การบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 2 | จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการแต่ละสายงาน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 3 | กิจกรรม สรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง สายงานผู้บริหารว่าง ภายใน 60 วัน เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย  | ไม่ใช้งบประมาณ | 2 ม.ค.2568 - 2 มี.ค.2568 |  |
| 4 | กิจกรรม ประชาสัมพันธ์รับโอน ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2566-2569) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ทางเว็บไซต์ อบต.เขาไพร ([www.khaoprai.go.th](http://www.khaoprai.go.th))  | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 5 | กิจกรรม การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 6 | กิจกรรม บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่น(LHR) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 7 | กิจกรรม จัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ใช้สำหรับการประเมินผลการปฎิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 8  | กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของ ข้าราชการและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล | ไม่ใช้งบประมาณ | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |
| 9 | กิจกรรม ประชุมพนักงานประจำเดือนติดตามการปฎิบัติงานของเจ้าหน้าที่อบต.เขาไพร | 11,520 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 |  |

 -12-

**แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ลำดับ****ที่** | **โครงการ/กิจกรรม** | **งบประมาณ** | **ระยะเวลา** | **วิธีการพัฒนา** |
| 1 | โครงการฝึกอบรม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต  | 10,000 | 20 มี.ค.2568 | - ฝึกอบรม |
| 2 | โครงการ พัฒนาศักยภาพการปฎิบัติงานของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น  | 172,000 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม- ศึกษาดูงาน |
| 3 | โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับต้น) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนหลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายในหลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไปหลักสูตร นักวิชาการพัสดุหลักสูตร วิศวกรโยธาหลักสูตร นายช่างโยธาหลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ | 350,000 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |
| 4 | โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น | 14,400 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |
| 5 | โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฎิบัติงานของข้าราชการ,ลูกจ้างประจำ | 134,400  | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |
| 6  | โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฎิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ เกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | 22,500 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |
| 7 | โครงการฝึกอบรมเชิงปฎิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัล | 67,200 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |
| 8 | โครงการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสมาชิกสภาท้องถิ่น | 4,900 | 1 ต.ค.2567-30 ก.ย.2568 | - ฝึกอบรม |