

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
ตำบลเขาไพร อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

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 องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ในระยะสั้นของผู้บริหาร

- ๓.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง
- ๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานส่วนตำบลมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
ในระยะสั้นของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง
สายงานผู้ปฏิบัติทุกคนได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้การสนับสนุนพนักงานจ้าง ได้รับการ
พัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

**๓.๓ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
ในระยะสั้นของประชาชน**

๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถให้บริการ
ประชาชนอย่างสะดวกรวดเร็ว

๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถให้บริการ
ประชาชนได้อย่างทันท่วงที และประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๓.๔ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๓.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อ
ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศทางด้าน
การบริหารจัดการ

**๓.๕ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
ในระยะยาวของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา และความ
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

**๓.๖ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่
ในระยะยาวของประชาชน**

๓.๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสใน
การบริหารงาน

๓.๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของ
ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทันท่วงที

๓.๖.๔ พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถสร้าง
ความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนพึงพอใจในการรับบริการ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมชุมชนเข้มแข็งแหล่งน้ำสมบูรณ์ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ 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. ระบบสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. สังคมมีความเรียบร้อยประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์
๙. ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมอนุรักษ์
๑๐. ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และสืบทอด
๑๑. เศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและยั่งยืน
๑๒. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีสาธารณสุขโรค และสาธารณสุขการสะดวกทั่วถึงและเพียงพอ
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ปัญหาอาชญากรรมลดลง ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. มีการบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล
๗. ประชาชนมีความเข้าใจหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
๘. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมยังคงอยู่
๙. การทำลายสิ่งแวดล้อมลดลง
- ๑๐ ปริมาณขยะในพื้นที่ลดลง
๑๑. จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังคงอยู่ต่อไป
๑๒. 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 การจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๓ ปรับปรุงแหล่งน้ำ ฝานน้ำล้น ชุดลอกห้วย 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 ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยีด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพล ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต 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. ยังขาดความสะดวกในการคมนาคม
๗. การบริหารจัดการประปาหมู่บ้านในบางหมู่บ้านยังไม่เป็นระบบ
๘. ช่วงฤดูแล้งน้ำไม่เพียงพอ (ในบางหมู่บ้าน)
๙. ไม่มีสวนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
๑๐. ถนนยังเป็นหลุมเป็นบ่อ
๑๑. คู่สายโทรศัพท์ไม่เพียงพอกับความต้องการ
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

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนา และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

๑.การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT) การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นจำเป็นต้องใช้จุดแข็งและศักยภาพที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์เป็นพลังขับเคลื่อนในการพัฒนา นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารราชการและการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริมให้ประชาชนทุกระดับมีส่วนร่วมและมีโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง มุ่งเน้นการพัฒนา และแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดและหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ในจังหวัด เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพบวิเคราะห์ด้วยเทคนิค (โดยเทคนิค SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสภาพภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพบวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจนมีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาต่างๆ ได้อย่างสมเหตุผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพบวิเคราะห์ที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

๒.๑ การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพบวิเคราะห์ 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 มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและหาความรู้เพิ่มเติมภายใต้บทบาทปฏิบัติ แห่งกฎหมายและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

(๖) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทำงานโดยยึดมั่นในการสร้างความเป็น “เจ้าของ” ร่วมกันพัฒนาวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

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

(๘) สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๒.๒ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รายได้ต่อปียังน้อย

(๒) การพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพบวิเคราะห์ ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้ การเน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น

๒.๓ การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity) สามารถสรุป ได้ดังนี้คือ

(๑) นโยบายของรัฐบาลที่ได้สนับสนุนแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เองส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่น

และระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาประเทศที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

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

๒.๔ อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไพล่ ว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไพล่ เช่น

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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	กิจกรรม การบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๒	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการแต่ละสายงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๓	กิจกรรม สรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๔	กิจกรรม ประชาสัมพันธ์รับโอน ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ทางเว็บไซต์ อบต.เขาไผ่ (www.khaoprai.go.th)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๕	กิจกรรม การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๒๕๖๙-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๖	กิจกรรม บันทึกข้อมูลในระบบบุคลากรท้องถิ่น (LHR) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๗	กิจกรรม จัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ใช้สำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๘	กิจกรรม การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เกิดความยุติธรรมและโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	
๙	กิจกรรม ประชุมพนักงานประจำเดือนติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อบต.เขาไผ่	๑๑,๑๖๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	วิธีการพัฒนา
๑	โครงการฝึกอบรม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต	๑๐,๐๐๐	๗ เมษายน ๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๒	โครงการ พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ท้องถิ่น	๑๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน
๓	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดโดยกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ หลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น(ระดับต้น) หลักสูตร นักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตร นักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตร นักจัดการงานทั่วไป หลักสูตร นักวิชาการพัสดุ หลักสูตร วิศวกรโยธา หลักสูตร นายช่างโยธา หลักสูตร เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	๓๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๔	โครงการ ฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ หรือพนักงานท้องถิ่น	๑๔,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๕	โครงการฝึกอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการ,ลูกจ้างประจำ	๑๓๔,๔๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๖	โครงการ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างตามภารกิจ เกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๒๒,๕๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๗	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะ ด้านดิจิทัล	๖๗,๒๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม
๘	โครงการฝึกอบรม เตรียมความพร้อมเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น	๒๔,๕๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘-๓๑ ธ.ค.๒๕๖๙	- ฝึกอบรม