

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง  
อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

# สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๖
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๘
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๘
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๑
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๑
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๑๒
ส่วนที่ ๒	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๑๓
ส่วนที่ ๓	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๑๖
ส่วนที่ ๔	แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘

# คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑

### ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

#### ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นการจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเขาพระทอง คือ

“ การคมนาคมสะดวกดี คนมีการศึกษา ใฝ่หาคุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจ  
ทุกชีวิตอยู่ดี มีความร่วมมือจากทุกภาคส่วน”

##### ยุทธศาสตร์

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ขุดลอก แหล่งเก็บน้ำ ระบบประปา รวมทั้งจัดหาภาชนะเก็บน้ำ เพื่อ

การอุปโภคบริโภค

๑.๓ ขยาย ติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้า

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

##### แนวทางการพัฒนา

๒.๑ สนับสนุน ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.๒ ส่งเสริม เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนและสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมให้แก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริม พัฒนาระบบการเรียนการสอนและอาคารสถานที่ รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมของ

สถานศึกษา

๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๒.๗ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### แนวทางการพัฒนา

๓.๑ สนับสนุน ส่งเสริม พื้นฟู อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒ บูรณะ บำรุงรักษา อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนา

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการกำจัดขยะ

๔.๓ ส่งเสริมการปลูกต้นไม้หรือปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและจัดการองค์กร

#### แนวทางการพัฒนา

๕.๑ พัฒนาโครงสร้างองค์กร

๕.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๓ พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพรวมทั้งพัฒนาอาคารสถานที่ราชการ

๕.๔ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

#### **เป้าประสงค์**

๑. พัฒนาระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. พัฒนาและส่งเสริมประชาชนให้มีอาชีพ มีรายได้

๓. พัฒนาคุณภาพการศึกษา

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. ส่งเสริมการบำรุงรักษาและสืบทอดศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ระดับมาตรฐาน อย่างยั่งยืน

๘. การบริหารจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

#### **ตัวชี้วัด**

๑. ระบบคมนาคม ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษา สามารถใช้งานได้ดี

๒. สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๓. ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้ เพิ่มขึ้น

๔. การศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่มีคุณภาพการศึกษาดีขึ้น

๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๗. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วย ผู้ด้อยโอกาสได้รับการสงเคราะห์
๘. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการสืบทอด
๙. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสามารถอนุรักษ์และบำรุงรักษาให้คงอยู่
๑๐. ทุกภาคส่วนมีความร่วมมือในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ
๑๑. การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีโครงข่ายการคมนาคมสามารถติดต่อกับตำบลอำเภอ จังหวัดได้อย่างสะดวก	๑) ถนนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองยังไม่ได้รับการปรับปรุงให้ได้มาตรฐานทั้งหมด บางสายเป็นถนนดิน และถนนหินคลุก	๑) พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น	๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีสภาพภูมิประเทศเสี่ยงต่อการเกิดอุทกภัยและภัยธรรมชาติอื่นๆ ส่งผลให้โครงสร้างพื้นฐานชำรุดเสื่อมสภาพเร็วกว่าปกติ
๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีการประปาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองเป็นประปาผิวดิน ซึ่งมีต้นทุนในการผลิตต่ำ ทำให้ประชาชนเสียค่าน้ำประปาในราคาถูกลง	๒) การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง	๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีการพัฒนาด้านคมนาคม ถนนที่ได้มาตรฐาน ตามที่กำหนด	๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ทำให้ต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควรในการแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานบางประเภท เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ
	๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีขนาดพื้นที่รับผิดชอบขนาดใหญ่ไม่สามารถดูแลทั่วถึง	๓) การประปาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองสามารถขยายการให้บริการมากขึ้นโดยอาศัยน้ำจากบ่อบาดาล	
	๔) การประปายังไม่ทั่วถึงทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง		
	๕) ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา		

การวิเคราะห์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการเกษตรซึ่งเป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้	๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองขาดแรงงานที่มีฝีมือ ทักษะทางวิชาการ ในการพัฒนาและต่อยอดผลิตผลทางการเกษตร	๑) นโยบายรัฐบาล และยุทธศาสตร์คสช. มุ่งเน้นการสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน สร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	๑) การแก้ไขปัญหาที่ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น บางครั้งมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการให้กับประชาชนได้ทันเวลา
๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีพืชเศรษฐกิจหลายชนิด เช่น เงาะ มังคุด ทุเรียน ปาล์ม และยางพารา	๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองขาดการจัดการเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่างเป็นระบบ และนักท่องเที่ยวเกรงว่าจะไม่ปลอดภัย	๒) นโยบายรัฐบาล และ นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มุ่งเน้น การรักษาความสงบ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สร้างความเป็นธรรมให้กับสังคม พัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน และการใช้ค่านิยมหลักของคนไทยให้ชัดเจนขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทยให้เข้มแข็ง	๒) สินค้าทางการเกษตร ราคาตกต่ำ
๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีภูมิประเทศที่เป็นทางผ่านในการท่องเที่ยวหลายแห่ง	๓) ขาดแคลนบุคลากร และเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์ ที่จะสามารถรองรับและแก้ปัญหาความต้องการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ทั่วถึง	๓) พระราชบัญญัติการศึกษาจะทำให้การจัดการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	๓) ปัจจุบันปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ สินค้าราคาแพง
๔) มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการชุมชน/กลุ่มสตรี/อสม/กลุ่มวิสาหกิจชุมชน/ชมรมผู้สูงอายุ/อปพร. ฯลฯ	๔) การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้าน การสวัสดิการสังคมยังไม่ครอบคลุมในทุกด้าน	๔) มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน	๔) สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาค ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๕) ประชาชนส่วนใหญ่สนใจเรียนรู้ ศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง	๕) ประชาชนบางกลุ่มขาดคุณธรรม จริยธรรม เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดระเบียบวินัย	๕) พระราชบัญญัติการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีอำนาจในการจัดการศึกษา	๕) ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวิถีชีวิตของและบริบทท้องถิ่นเพื่อเผยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น (บริบทนิยม)
๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	๖) ประชาชนบางส่วนยังมีความยากจนไม่สามารถแบกรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร-หลานได้	๖) มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษาให้แก่ท้องถิ่นบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่	๖) ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจัดขึ้น
๗) มีวัฒนธรรมท้องถิ่นและประเพณีท้องถิ่นสืบทอดมานาน	๗) มีปัญหาสุขภาพติดในชุมชน	๗) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณสุขชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ	๗) ประชาชนขาดความรู้ด้านการผลิตและต่อยอดผลิตผลทางการเกษตร
๘) ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจที่ดีงาม รักพวกพ้อง รักถิ่นฐาน รักความยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้างเหนียวแน่น	๘) มีปัญหาด้านการพนันในชุมชน	๘) มีอาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถอาสาพัฒนาสาธารณสุขชุมชน	๘) ต้นทุนทางการผลิตมีแนวโน้มสูงขึ้น
๙) องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการหรือกิจกรรมที่จะเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน	๙) มีกระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงทำลายวิถีชีวิตของชุมชน	๙) ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมและสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง	

การวิเคราะห์การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๒. ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑๐) คณะผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการศึกษา พร้อมพัฒนาด้าน การศึกษาทุกระดับ	๑๐) ตัวแทนของชุมชนที่ได้รับ การคัดเลือกยังไม่เข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเอง และจิตสำนึกในการทำงาน เพื่อชุมชน	๑๑) นโยบายจัดปัญหาความ ยากจนของรัฐเน้นการขยาย โอกาส ส่งเสริมอาชีพ สร้าง รายได้ ลดรายจ่าย เน้นการ เข้าถึงทุนได้ง่าย	
๑๑) คณะผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการ ป้องกันและบรรเทาสาธารถภัย	๑๑) การส่งเสริมและ สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์รวมถึงสวัสดิการ ให้แก่อาสาสมัครด้านป้องกัน และบรรเทาสาธารถภัยของ ชุมชนยังไม่เพียงพอและทั่วถึง	๑๑) นโยบายรัฐบาลส่งเสริม เกษตรปลอดภัย และเกษตร อินทรีย์ ตามแนวทางเศรษฐกิจ พอเพียง	
๑๒) มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยของ อบต.ที่มี ศักยภาพในการให้บริการ ประชาชน			

การวิเคราะห์การพัฒนางานการบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๓. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑) ตำบลเขาพระทองมี วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการ สืบสานวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่น	๑) คนบางกลุ่มขาด จริยธรรม คุณธรรม ขาด ระเบียบวินัย	๑) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละ ท้องถิ่นมีบทบาทในการ อนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ่ายทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาก ขึ้น	๑) สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและ เยาวชน ทำให้กระแส บริโภคนิยมและวัตถุ นิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิม ของประชาชน
๒) มีวัดเขาพระทอง วัดเขา ลำปะ เป็นสถานที่ที่สามารถ พัฒนาและเสริมสร้างความ พร้อมให้เป็นแหล่ง วัฒนธรรม	๒. ค่านิยมยึดติดกับวัตถุ สิ่งของและบริโภค ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่ม มากขึ้น	๒) รัฐบาลมีนโยบายในการ ส่งเสริมการท่องเที่ยว ทางวัฒนธรรม	๒. ขาดงบประมาณใน การดำเนินการ

การวิเคราะห์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๓. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๓. มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา	๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองให้การสนับสนุนแก่ปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นยังน้อยอยู่		
๔) พื้นที่ตำบลเขาพระทองมีสถานที่ท่องเที่ยวทางศาสนาที่เก่าแก่มากกว่า ๘๐๐ปี	๔) สถานที่ท่องเที่ยวทางศาสนาที่เก่าแก่มากกว่า ๘๐๐ปี ขาดการพัฒนา และขาดการประชาสัมพันธ์		

การวิเคราะห์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑)สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทางการเกษตร เช่น ผลไม้ ยางพารา ทำให้เกิดผลดีด้านสิ่งแวดล้อม	๑) ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองโดยตรง	๑) รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการท่องเที่ยวทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในประเทศ	๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณได้อย่างเต็มที่
๒) ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม	๒) ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒) นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า	๒) ได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนทำให้เกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ
๓) ทรัพยากรป่าไม้ที่มีความสมบูรณ์	๓) ปัญหาการบุกรุกป่า	๓) กระแสภาวะโลกร้อนที่รัฐบาลให้ความสำคัญ	๓) เกิดภัยธรรมชาติเช่น อุทกภัย ภัยแล้ง
	๔) ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตร	๔) รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ	

การวิเคราะห์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๕. ด้านการบริหารและจัดการองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีการกระจายอำนาจทางการบริหารให้กับท้องถิ่นมากขึ้น	๑) ขาดการแนะนำประชาชนในการติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง	๑) กฎหมายรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น	๑) งบประมาณในการบริหารจัดการยังไม่เพียงพอ
๒) ประชาชนมีการตื่นตัวทางการเมืองและมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น มีการรวมกลุ่มและเครือข่ายชุมชนเข้มแข็ง	๒) ระเบียบกฎหมายการปฏิบัติราชการบางอย่างยังล่าช้า	๒) มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น	๒) ขาดการประชาสัมพันธ์การบริหารจัดการองค์กร
๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีการจัดสำนักงานให้มีสภาพที่เหมาะสมเพื่อมุ่งเน้นการบริการประชาชน	๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีปัญหาการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบ		
๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาให้บริการเพื่อความรวดเร็วและถูกต้อง	๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีปัญหาการว่างงานของประชาชน		
	๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีปัญหายาเสพติดเกิดขึ้นในชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง		

## ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง จากการทำประชาคม และใช้ข้อมูลพื้นฐาน และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

### ๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๑. ปัญหาการคมนาคมขนส่ง</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ถนนชำรุดเนื่องจากใช้งานมานาน</li><li>- ถนนคับแคบทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก</li></ul> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ถนนมีการก่อสร้างมานาน</li><li>- มีน้ำท่วมขังทำให้ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ และมีรถบรรทุกในการขนส่งสินค้าทางการเกษตรวิ่งเข้าออกเป็นประจำทำให้ถนนเสื่อมสภาพเร็วขึ้น</li><li>- การก่อสร้างถนนบางครั้งไม่สามารถก่อสร้างระบบระบายน้ำควบคู่ไปด้วย</li></ul>	<p>๑. ถนนสายต่างๆในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจะปรับปรุงถนนให้ใช้ได้ตลอดปีให้มีความมั่นคงถาวรสัญจรไปมาได้สะดวก</p>
<p><b>๒. ปัญหาเรื่องน้ำอุปโภค - บริโภค</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การให้บริการน้ำประปายังไม่ทั่วถึง</li><li>- ไม่มีแหล่งเก็บกักน้ำ</li><li>- ในช่วงฤดูแล้งประชาชนซึ่งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรจำเป็นจะต้องใช้น้ำจำนวนมาก</li></ul> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพียงพอ</li><li>- การขุดเจาะบ่อบาดาลไม่พบแหล่งน้ำ</li></ul>	<p>๑. บริเวณชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง (โดยเฉพาะหมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖)</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจะดำเนินการขยายเขตประปาให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. ปรับปรุงรักษาสภาพน้ำให้ดีขึ้น</p> <p>๓. จัดหาแหล่งเก็บกักน้ำให้ดีขึ้น</p> <p>๔. มีการขุดเจาะบ่อบาดาลและระบบประปาขนาดใหญ่</p>

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๓. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</li> <li>- ถนนบางสายยังไม่มีติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- ไฟฟ้าสาธารณะบางสายบางจุดเสื่อมสภาพ</li> </ul> <p>เนื่องจากการใช้งานมานาน การดูแลซ่อมแซมในเรื่องไฟฟ้ายังขาดประสิทธิภาพและล่าช้า</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีงบประมาณจำกัด ซึ่งต้องกระจายการพัฒนาในส่วนอื่นด้วย ทำให้ขาดการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะไม่สามารถกระทำได้ในปีเดียว</li> </ul>	<p>๑. บริเวณชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง และถนนสายหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจะดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกชุมชน</p>

**๑.๒ ด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๑. ปัญหาการว่างงาน</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเมื่อเก็บผลผลิตภาคการเกษตรเสร็จแล้วจะไม่มีอาชีพเสริมอย่างอื่น</li> <li>- ประชาชนยังขาดการนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการผลิตสินค้าทางการเกษตร</li> <li>- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ</li> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ</li> </ul> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</li> <li>- ขาดการนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการงาน ภาคการเกษตร</li> <li>- ขาดการสนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้ในภาคการเกษตรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง</li> </ul>	<p>๑. ทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจะส่งเสริมสนับสนุนการรวมกลุ่มเกษตรกร และจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้กับชุมชน</p>

๑.๒ ปัญหาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๒. ปัญหาด้านการศึกษา</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็ก</li> <li>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</li> <li>- บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน</li> <li>- ขาดการพัฒนาด้านทักษะวิชาการ</li> </ul> <p><u>สาเหตุของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดงบประมาณ</li> <li>- หน่วยงานที่รับผิดชอบขาดการพัฒนาทักษะของเด็ก</li> </ul>	<p>๑. เด็กระดับก่อนปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง จะดำเนินการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของความต้องการของเด็กทุกคน</p> <p>๒. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ และทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี</p>
<p><b>๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีผู้ป่วยโรคไข้เลือดออก</li> <li>- ประชาชนไม่สนใจในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเอง</li> </ul> <p><u>สาเหตุของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันโรคไข้เลือดออก</li> <li>- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเอง</li> </ul>	<p>๑. ทุกหมู่บ้าน/ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจะดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน</p>
<p><b>๔. ปัญหายาเสพติด</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ยาเสพติดระบาดในกลุ่มนักเรียน เยาวชน และประชาชนในชุมชน</li> </ul> <p><u>สาเหตุของปัญหา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐไม่ได้ใช้กฎหมายอย่างจริงจัง</li> <li>- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเอง</li> </ul>	<p>๑. นักเรียน เยาวชน และประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง และผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการเชิงรุก ในการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดแก้ไขปัญหายาเสพติด</p>

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๕. ปัญหาอาชญากรรม</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาทลักขโมย</p> <p><u>สาเหตุของปัญหา</u></p> <p>- การเสพยาเสพติด การดื่มสุรา ทำให้เกิดการคึกคะนอง ก่อเหตุอาชญากรรม</p> <p>- ปัญหาการว่างงาน ทำให้เกิดการลักขโมย</p>	<p>๑. นักเรียน เยาวชน และประชาชนในชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. นโยบายรัฐบาลรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน</p> <p>๒. แต่งตั้ง อปพร.ปฏิบัติหน้าที่ รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ</p> <p>๓. งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพิ่มมากขึ้น</p>

**๑.๓ ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๔. ปัญหาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>-</p>	-	-

**๑.๔ ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๑. ปัญหาด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</b> <u>ลักษณะของปัญหา</u></p> <p>- ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายจากประชาชน</p> <p><u>สาเหตุของปัญหา</u></p> <p>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง จะดำเนินการรณรงค์ให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. รณรงค์ให้เด็กและเยาวชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ได้มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ</p>

๑.๕ ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการองค์กร

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p><b>๑. ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน</b>  <b>ลักษณะของปัญหา</b>                      - เครื่องมือเครื่องใช้บางอย่างชำรุดเสื่อมสภาพ                      - ขาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน                      - บุคลากรยังขาดความชำนาญในเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b>                      - เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีอายุการใช้งานมานาน                      - บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมในการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่เท่าที่ควร</p>	<p>๑. หน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น                      ๒. มีการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการฝึกทักษะการใช้เครื่องมือใหม่ๆ                      ๓. จัดหาอุปกรณ์เพิ่มเติมให้เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานเพื่อความสะดวก และคล่องตัวในการบริการประชาชน</p>
<p><b>๒. ปัญหาการให้บริการประชาชน</b>  <b>ลักษณะของปัญหา</b>                      - ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกเพราะมีขั้นตอนการทำงานซับซ้อนก่อให้เกิดความล่าช้า                      - ขาดการประชาสัมพันธ์งานบริการต่างๆ ให้ประชาชนรับทราบ</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b>                      - พนักงานขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่</p>	<p>๑. งานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p>
<p><b>๓. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน</b>  <b>ลักษณะของปัญหา</b>                      - ประชาชนยังขาดความสนใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ตลอดจนการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b>                      - ประชาชนยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น คิดว่าไม่ใช่หน้าที่                      - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของประชาชน</p>	<p>๑. ทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น                      ๒. จัดให้มีเวทีที่ประชาคมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง                      ๓. จัดให้มีผู้รับความคิดเห็นจากประชาชน                      ๔. จัดให้มีช่องทางความคิดเห็นอื่นๆ</p>

ขอบข่ายของปัญหา	ขอบเขตปัญหา/พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้ม ในอนาคต
<p><b>๔. ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน</b> <b>ลักษณะของปัญหา</b></p> <p>- ประชาชนขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ</p> <p><b>สาเหตุของปัญหา</b></p> <p>- ไม่มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในระดับชุมชน</p>	<p>๑. ทุกชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง</p>	<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง มีนโยบายในการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับชุมชน</p>

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสองเส้นทางตัดผ่านและมีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด
๔. มีแหล่งน้ำธรรมชาติเขาพระทอง และแม่น้ำป่าสักไหลผ่าน
๕. มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

#### จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่
๒. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๓. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย
๔. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

#### โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณสุข โภค และสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

๓. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๔. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง
๕. รัฐบาลมีนโยบายดำเนินโครงการรถไฟฟ้าผ่านจังหวัดนครศรีธรรมราช
๖. จังหวัดนครศรีธรรมราชมีนโยบายเน้นหนักเรื่องการลงทุนส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

### ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
๓. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
๔. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง  
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

##### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

##### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกันอย่างมีประสิทธิภาพ

#### สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

##### โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

#### **อุปสรรค (Threat)**

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง

๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง

๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ

๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

### **นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

#### **๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร**

##### **การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง เป็น อบต. ขนาดกลาง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

##### **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานนโยบายและแผน
- ๓) งานกฎหมายและคดี
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานกิจการสภา
- ๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗) งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๘) งานกิจการพาณิชย์

### กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงานแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานการเงิน
- ๒) งานบัญชี
- ๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

### กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑) งานก่อสร้าง
- ๒) งานออกแบบควบคุมอาคาร
- ๓) งานประสานสาธารณูปโภค
- ๔) งานผังเมือง

### เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

#### กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

## ๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### กลยุทธ์

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความ เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

## ๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับ ภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล เขาพระทอง พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้น มีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๒ กลุ่มงานปกครอง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๓ กลุ่มงานอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๔ กลุ่มงานปกครอง - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p>
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>

## วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

### ๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

### ๒. เป้าหมายการพัฒนา

#### เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

## เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวិเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคล และตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

## ส่วนที่ ๒

### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard )

.....

#### วิสัยทัศน์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

#### นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ( HR Scorecard ) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์** หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

## **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)**

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด



**การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่างานและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด อบต.
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด อบต.
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๔	ระบบการบริหารอัตรากำลังในระบบบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึกข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ LHR	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				สำนักปลัด อบต.

**การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๒๐๐,๐๐๐	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์/สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๓	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	๓๐,๐๐๐	←————→				สำนักปลัด อบต.
๔	ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	คู่มือปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ/ส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๕	จัดกิจกรรมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่นกิจกรรมการแข่งขันกีฬา กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง
๖	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	←————→				ทุกสำนัก/ทุกกอง





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายประดับ หมื่นจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง