



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๕๗๖

ที่ นศ ๗๔๑๐๑/๙๔

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อให้สามารถดำเนินการภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บัดนี้ ได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ฉัตรนา สุวรรณละออง

(นางสาววาสนา สุวรรณละออง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต. 


(นางบุษรา ทรัพย์ศิริ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัด อบต. 


(นายวุฒิพงศ์ สมจริง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

..... 


(นางสาวฉวีวรรณ แก้วเขียว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑ ประโยชน์จากการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๑.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๑.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๑.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๑.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๑.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

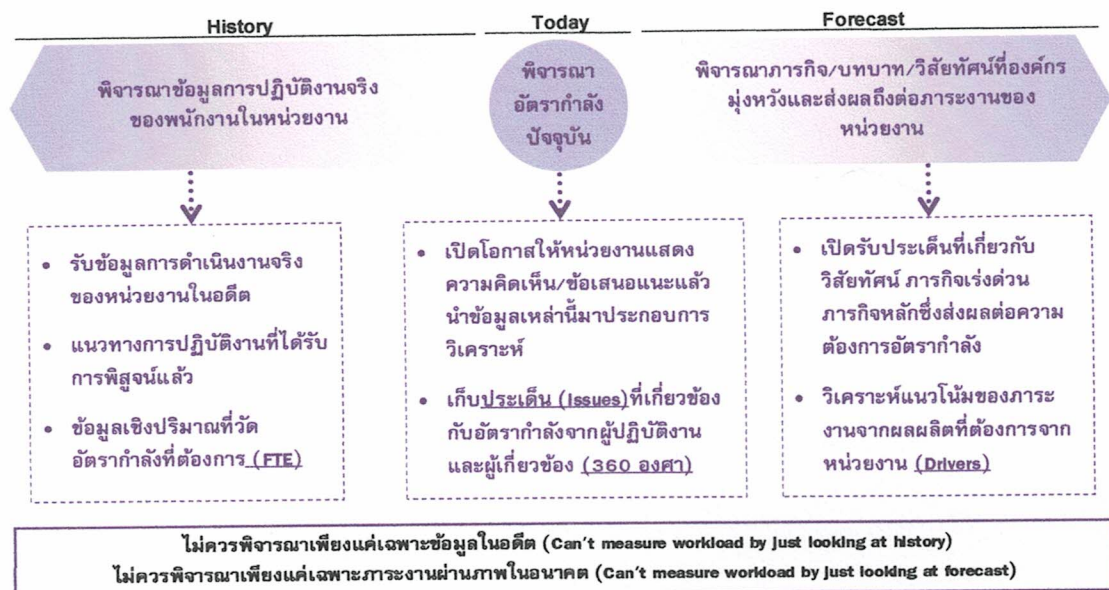
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการเงินทุกประเภท ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

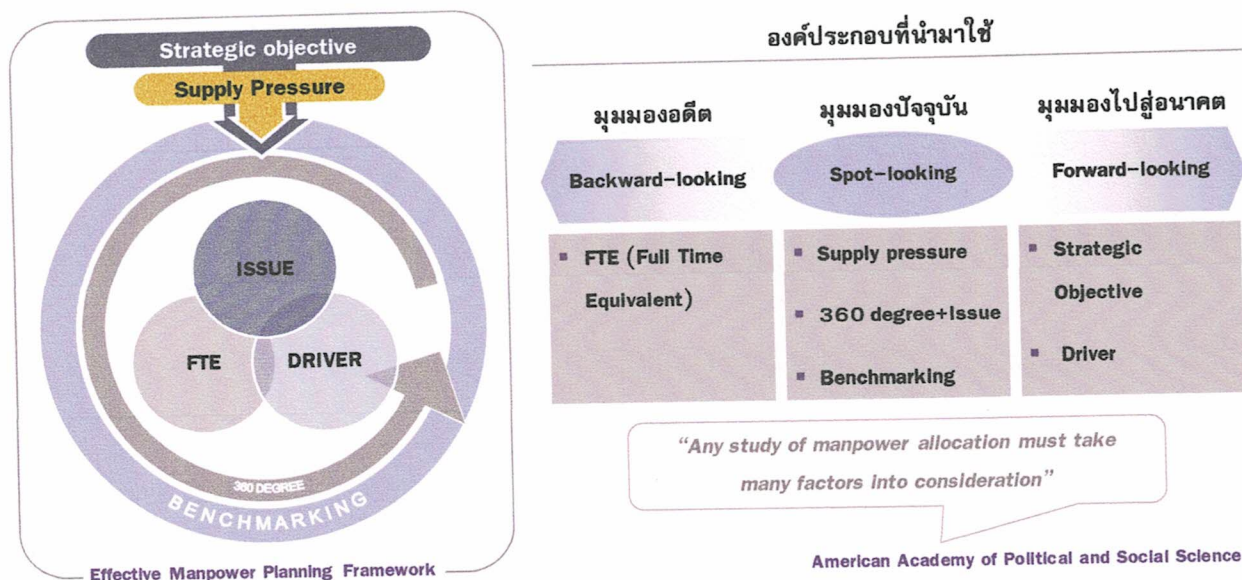
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น

เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

*** พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

*** พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

เขาพระบาท

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล

เขาพระบาท พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลังและกองช่าง

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท รองนายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิงและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

	อบต.เขาพระบาท	อบต.เสื่อหิง	อบต.บ้านเนิน
พนักงานส่วนตำบลรวม พนักงานครู อบต.	๒๐	๑๙	๑๗
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานจ้าง	๑๑	๑๑	๑
รวม	๓๑	๓๐	๑๘

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อหิงและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังค่อนข้างไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ที่มีพื้นที่รับผิดชอบมากกว่าและกำลังคนมากกว่า ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลการดำเนินงานที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทได้มีการประกาศรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลและคาดการณ์ว่าจะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพระบาท ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาพระบาท ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๔ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙ โดยประกาศดังกล่าวได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป (หน้า ๗๙) เล่ม ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยมีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ นับตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๙ กำนันซึ่งเป็นประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่ง ตามบทเฉพาะกาล มาตรา ๙ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ จะเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา ๖๐ ทำหน้าที่รับโอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ ตามมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๒ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ที่มีกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับกำหนด ไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ต่อมาพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้ถูกแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ ซึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ซึ่งมีการกำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙ และเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

๑. ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นตำบลหนึ่งของอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ ๒๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ

๒. อาณาเขตและพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลเสือหึ่ง ตำบลท่าขนาน อำเภอเชียรใหญ่
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแหลม อำเภอหัวไทร ตำบลเคร็ง และอำเภอชะอวด
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทรายขาว และตำบลบ้านราม อำเภอหัวไทร
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลการะเกด และตำบลท่าขนาน อำเภอเชียรใหญ่
พื้นที่ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๔๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๘,๑๒๕ ไร่ เป็นเนื้อที่

ทำการเกษตร ประมาณ ๑๘,๘๑๔ ไร่

๓. ลักษณะภูมิประเทศ

แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ พื้นที่ภูเขาและที่ราบเชิงเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล เนื้อที่ประมาณ ๖ ตร.กม. ส่วนที่ ๒ เป็นพื้นที่ราบทั่วไปเหมาะแก่การทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

๔. จำนวนหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้านดังนี้ โดยแบ่งเขตการปกครอง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองสีขวัญ	๑๘๘	๑๗๗	๓๖๕	๑๑๑
๒	บ้านทองพูน	๓๓๔	๓๔๗	๖๘๑	๒๒๒
๓	บ้านหนองมนต์	๖๐	๙๖	๑๕๖	๕๙
๔	บ้านไกรไทย	๔๖๔	๔๘๑	๙๔๕	๒๕๔
๕	บ้านตรุด	๑๑๕	๑๑๔	๒๒๙	๕๖
๖	บ้านปากคลอง	๘๔๓	๘๗๕	๑,๗๑๘	๕๓๐
๗	บ้านหนองชีพูน	๓๑๒	๓๑๓	๖๒๕	๑๘๘
๘	บ้านดอนโรง	๔๘๑	๔๗๕	๙๕๖	๒๗๖
๙	บ้านค้อแดง	๓๕๕	๓๔๑	๖๙๖	๒๑๘
รวม		๓,๑๕๒	๓,๒๑๙	๖,๓๗๑	๑,๙๑๓

๕. ประชากร/หลังคาเรือน

ประชากรและครัวเรือนมีประชากรทั้งสิ้น ๖,๓๗๑ คน แยกเป็นชาย ๓,๑๕๒ คน หญิง ๓,๒๑๙ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๔๑ คน/ตร.กม. จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๑,๙๑๓ ครัวเรือนแยก แต่ละหมู่บ้าน

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

เศรษฐกิจดี สังคมสงบ
 โครงสร้างพื้นฐานครบ ธรรมชาติยั่งยืนนาน
 บริหารจัดการดี เป็นพื้นที่เมืองน่าอยู่

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ก่อสร้างและบำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
๒. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแก้ไขปัญหาความยากจน
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
๕. ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

๘. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารเงินการคลังให้สอดคล้องรับกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐสู่ท้องถิ่น
๙. ดำเนินการให้ประชาชนรายได้เพิ่มขึ้น

เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. เส้นทางคมนาคมพอเพียง สะดวก ได้มาตรฐาน
๒. ก่อสร้างระบบประปา ปรับปรุงแหล่งเก็บกักน้ำ ชุดลอกคู/คลองส่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำกินน้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. เศรษฐกิจของชุมชนมีการเติบโตอย่างยั่งยืน ราษฎรมีรายได้เพียงพอ
๔. ประชาชนมีความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น
๕. เยาวชนได้รับการศึกษาทุกคนในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์บังคับ
๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๗. พื้นฟูป้องกันรักษาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๘. พื้นฟูและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๙. ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า
 - โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต
 - โครงการก่อสร้างสะพาน
 - โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/ยกระดับถนนและท่อระบายน้ำ
- ๒) พัฒนาระบบไฟฟ้า และประปาให้ทั่วถึง
 - โครงการขยายเขตไฟฟ้าสำหรับที่อยู่อาศัยและการเกษตร
 - โครงการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
 - โครงการขยายเขตประปาเพิ่มเติม
 - โครงการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติม
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน
 - โครงการปรับปรุง/ซ่อมแซม/บำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร
 - โครงการก่อสร้างเหมืองส่งน้ำ/แหล่งน้ำชนบท
 - โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมถังเก็บน้ำฝน/บ่อเก็บน้ำฝน
 - โครงการขุดคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ
 - โครงการขุดเจาะบ่อบาดาล
 - โครงการขุดลอกคูส่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/เหมืองส่งน้ำ
 - โครงการขุดลอกสระน้ำ
 - โครงการก่อสร้างประตูระบายน้ำแบบเปิด-ปิด
 - โครงการจัดหาภาชนะเก็บน้ำ
 - โครงการก่อสร้าง/ติดตั้งเครื่องสูบน้ำ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสร้างงาน เพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน
 - โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มอาชีพ
 - โครงการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้แก่กลุ่มเกษตรกร
 - โครงการส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ภายในตำบลเขาพระบาท
 - โครงการฝึกอาชีพ/ศึกษาดูงานกลุ่มอาชีพ
 - โครงการสนับสนุนวัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องมือ เวชภัณฑ์ และเคมีภัณฑ์ในการประกอบอาชีพ
 - โครงการส่งเสริมสนับสนุนศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
 - โครงการส่งเสริมอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคนและสังคม

- ๑) พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุข
 - โครงการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
 - โครงการสร้างสุขภาพ โดยการควบคุมปัจจัยเสี่ยง สร้างปัจจัยเสริม
- ๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
 - โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงสนามและลานกีฬาชุมชน
 - โครงการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาและการออกกำลังกาย
 - โครงการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ
- ๓) สวัสดิการและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุ
 - โครงการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้าน
- ๔) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสนับสนุนความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
 - โครงการก่อสร้าง/ปรับปรุงต่อเติมศาลาอเนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน
 - โครงการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ลงทะเบียนคนจน
 - โครงการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับวินัยจราจร ลดอุบัติเหตุทางถนน
 - โครงการสนับสนุนการจัดทำแผนแม่บทชุมชน
- ๕) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เรื่องยาเสพติด
 - โครงการสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - โครงการช่วยเหลือเงินสงเคราะห์ให้แก่ผู้ประสบภัย
 - โครงการส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
 - โครงการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบรรเทาและป้องกันสาธารณภัย
 - โครงการส่งเสริมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการศึกษา
 - โครงการช่วยเหลือการศึกษาให้แก่เด็กด้อยโอกาส
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเด็กและเยาวชน
 - โครงการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ทางการศึกษาที่ทันสมัย
 - โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- โครงการสนับสนุนเครื่องเล่นสนามสำหรับเด็กก่อนวัยเรียน
 - ๒) เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
 - โครงการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อประชาชน
 - โครงการติดตั้งหอกระจายเสียงระบบไร้สาย
 - โครงการจัดตั้งที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน และจัดซื้อหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
 - โครงการจัดทำวารสาร อบต.
 - ๓) ส่งเสริมสนับสนุนและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนกลุ่มอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน
 - โครงการจัดงานประเพณีและศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - โครงการสนับสนุนหน่วยงานอื่น หรือองค์กรต่าง ๆ ในการดำเนินการเกี่ยวกับประเพณีวัฒนธรรม
 - ๔) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา
 - โครงการฝึกอบรมจริยธรรมในกลุ่มเยาวชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ
- ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - โครงการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
 - โครงการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ
 - โครงการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน
 - โครงการจัด อบต.เคลื่อนที่บริการประชาชน
 - โครงการจัดประชุมโดยมีส่วนร่วมของประชาคม
 - โครงการจัดเก็บข้อมูล และข้อมูลสถิติต่าง ๆ
 - โครงการจัดตั้งศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารระดับหมู่บ้าน
 - ๒) พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
 - โครงการอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงานแก่ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้บริหาร และสมาชิก อบต.
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
 - โครงการส่งเสริมทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแก่ผู้บริหาร สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
 - ๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน
 - โครงการประชาสัมพันธ์การเสียภาษี
 - โครงการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
 - โครงการจัดทำบอร์ด/ป้ายต่าง ๆ
 - โครงการการจัดทำผังเมืองรวม
 - ๔) พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการบริการประชาชน
 - โครงการจัดหาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
 - โครงการก่อสร้างโรงเรือนเก็บพัสดุและที่จอดรถ/อาคาร อบพร.
 - โครงการปรับปรุงอาคารและสภาพภูมิทัศน์ อบต.
 - ๕) ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

- โครงการรณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับ
- โครงการจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาและผู้บริหาร อบต.
- โครงการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) สร้างจิตสำนึก อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
 - โครงการฝึกอบรมอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โครงการปลูกต้นไม้สถานที่ราชการ และที่ทางสาธารณะต่าง ๆ
- ๒) การกำจัด บำบัด ขยะและสิ่งปฏิกูล
 - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
 - โครงการก่อสร้างเตาเผาขยะ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
 - โครงการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
 - โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
 - โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์สินค้าพื้นเมือง
 - โครงการก่อสร้าง/ซ่อมแซมศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าพื้นเมือง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๑.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ตำบลไม่สะดวก
- ๔.๑.๑.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๑.๓ ไฟฟ้ายังขยายเขตไม่ถึงทั่วถึง
- ๔.๑.๑.๔ โทรศัพท์สาธารณะยังมีไม่ถึงทั่วถึงและเพียงพอ

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๒.๑ ผลผลิตตกต่ำไม่มีคุณภาพ ราคาตกต่ำ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๔.๑.๒.๒ ขาดตลาดรองรับพืชผลการเกษตร
- ๔.๑.๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยี
- ๔.๑.๒.๔ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๔.๑.๒.๕ ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๑.๓.๑ ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๔.๑.๓.๒ การว่างงาน เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ขาดการส่งเสริมสงเคราะห์
- ๔.๑.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๑.๓.๔ ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๑.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไม่เพียงพอ

๔.๑.๔ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑.๔.๑ บุคลากรขององค์กร ขาดความรู้ในการปฏิบัติงาน
- ๔.๑.๔.๒ ปริมาณงานมากกว่าบุคลากร
- ๔.๑.๔.๓ ขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาระบบงาน
- ๔.๑.๔.๔ ประชาชนขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมและไม่มีความรู้ด้านการเมืองท้องถิ่น
- ๔.๑.๔.๕ ขาดงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรม

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑.๕.๑ สภาพดินเสื่อมคุณภาพ
- ๔.๑.๕.๒ คลองธรรมชาติและคูคลองตื้นเขินมีวัชพืช
- ๔.๑.๕.๓ ขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากร
- ๔.๑.๕.๔ ขาดเจ้าหน้าที่ในการให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๒.๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ตำบล ให้สามารถใช้การได้ทุกฤดูกาล
- ๔.๒.๑.๒ ขุดลอกสระเก็บน้ำและคูคลองส่งน้ำ กำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำคูคลอง
- ๔.๒.๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำให้ทุกหมู่บ้าน
- ๔.๒.๑.๔ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๒.๒.๑ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๔.๒.๒.๒ มีตลาดกลางเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๔.๒.๒.๓ การสนับสนุนด้านเงินทุน จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- ๔.๒.๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนในการรวมกลุ่มอย่างแท้จริง
- ๔.๒.๒.๕ แก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๒.๓.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง
- ๔.๒.๓.๒ การมีงานทำ และการฝึกอบรมด้านอาชีพต่าง ๆ การสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ
- ๔.๒.๓.๓ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง
- ๔.๒.๓.๔ การมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ๔.๒.๓.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๒.๔.๑ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๔.๒.๔.๒ สนับสนุนงบประมาณและจัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒.๔.๓ จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน

๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๒.๕.๑ อนุรักษ์และฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะดินและคลองธรรมชาติและการกำจัดวัชพืช
- ๔.๒.๕.๒ สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๙) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๗) การสังคมนิยมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การมีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๙) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) และ (มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๗) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๓) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๖) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๗) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๘) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

(๑๐) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗ (๘)) และ (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา ๔๕ (๓))

- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรน้ำอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 (๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 (๕) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 (๖) การหาประโยชน์จากทรัพยากรน้ำขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
 (๗) การกีดกันใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๙) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรองรับไว้ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงถนน สร้างโครงข่ายการคมนาคม สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ ๒) มีการฝังท่อระบบระบายน้ำค่อนข้างครอบคลุมเต็มพื้นที่ ๓) มีระบบประปา สามารถให้บริการได้ในระดับหนึ่ง ๔) มีระบบไฟฟ้าที่ครอบคลุมทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๕) มีการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเพียงพอครอบคลุมทุกพื้นที่ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการจัดทำแผนแม่บทชุมชน ๒) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๓) รัฐบาลมีนโยบายการจัดการพัฒนาทรัพยากรน้ำ เชิงบูรณาการ	๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จุดอ่อน (Weak) ๑) ถนนบางสายไม่สามารถใช้การได้ตลอดฤดูกาล ๒) ระบบไฟฟ้ายังใช้การได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ๓) ระบบประปายังใช้การได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร และไม่เต็มพื้นที่/ระบบท่อชำรุด ๔) แหล่งน้ำยังไม่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย ๕) ขาดงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำ ๖) ขาดอุปกรณ์สูบน้ำช่วยเหลือเกษตรกร ข้อจำกัด (Threat) ๑) งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทุกด้าน ๒) ช่วงฤดูหน้าฝน หากมีฝนตกชุกติดต่อกันหลายวันจะมีพายุทำให้เกิดภาวะน้ำท่วมฉับพลันระบายน้ำไม่ทัน ๓) ช่วงฤดูแล้งขาดน้ำใช้เพื่อการเกษตรและอุปโภค-บริโภค ๔) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕) ระเบียบข้อกฎหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติมากยุ่งยาก

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการประกอบอาชีพที่หลากหลาย ๒) พื้นที่เหมาะสำหรับทำอาชีพเกษตรกรรม ๓) มีอุตสาหกรรมขนาดเล็กในครัวเรือน ๔) เป็นเส้นทางจุดผ่านแดนลงสู่ภาคใต้ตอนล่าง สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้ ๕) การประกอบอาชีพเกษตรกรรม เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤติเศรษฐกิจได้ โอกาส (Opportunity) ๑) สินค้าเกษตรบางชนิดมีราคาสูงขึ้น เช่น ยางพารา ๒) มีการขยายพื้นที่ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น ๓) ประชาชนมีอัตราการออมสูง	๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จุดอ่อน (Weak) ๑) กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง ๒) ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือและงบประมาณในการประกอบอาชีพ ๓) ประชาชนขาดความรู้ ความชำนาญ เทคโนโลยีในการประกอบอาชีพ ๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงผลเสียที่จะตามมาภายหลัง ๕) ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ข้อจำกัด (Threat) ๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนไม่แน่นอน ๒) ประชาชนประสบภัยธรรมชาติบ่อย ๓) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง
๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพหลากหลาย ๒) มีการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ให้แก่ผู้สูงอายุ/คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๓) ปัญหายาเสพติดมีน้อย ๔) มีการจัดการแข่งขันกีฬาด้านยาเสพติด ๕) มีสนาม/ลานกีฬาสำหรับใช้เล่นกีฬารอบคลุมทุกพื้นที่ ๖) มีอาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถ อาสาพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานของชุมชน ๗) ประชาชนในพื้นที่มีพื้นฐานด้านจิตใจอันดีงาม รักหวงแหน รักถิ่นฐาน รักความยุติธรรม มีการรวมกลุ่มทางสังคมค่อนข้างเหนียวแน่น ๘) บทบาทขององค์กรชุมชนมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่นสูง ๙) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของชุมชน มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ	๓. การพัฒนาด้านคนและสังคม จุดอ่อน (Weak) ๑) ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ๒) ประชาชนว่างงานจำนวนมาก ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้น ทำลายวิถีชีวิตของประชาชน ๔) ปัญหาความรุนแรงในชุมชนด้านยาเสพติด ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหา การพนัน ๕) ประชาชนบางกลุ่มมีพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพไม่ดีขาดการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ
โอกาส (Opportunity) ๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดการบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการ สังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางขึ้น ๒) มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้อจำกัด (Threat) ๑) การดำเนินงานของส่วนราชการขาดความต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๓. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดแข็ง (Strength) ๑) มีการจัดการศึกษาและสถานศึกษาครอบคลุมทุกพื้นที่ ๒) มีการบริการอินเทอร์เน็ตตำบล ๓) ไม่มีความขัดแย้งทางศาสนา ๔) มีการสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน ๕) ชุมชนตื่นตัวและมีส่วนร่วมในการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๖) มีศาสนาอันเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของ ชุมชน ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้ชุมชนมีความสามัคคี ๗) มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ โอกาส (Opportunity) ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) มี พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทำให้มีการกระจายข้อมูล ข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง ๓) มีการจัดตั้งสภาวัฒนธรรมตำบล ๔) มีศาสนสถานครอบคลุมทุกพื้นที่	๒. การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น จุดอ่อน (Weak) ๑) ขาดงบประมาณและบุคลากรทางการศึกษา ๒) สถานศึกษาขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ ๓) กระแสบริโภคนิยมแพร่กระจายเพิ่มขึ้น ทำลาย วิถีชีวิตของประชาชน ข้อจำกัด (Threat) ๑) สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้เยาวชนขาดทุน ทรัพย์ในการศึกษา ๒) การประสานงานระหว่างส่วนราชการยังมีน้อย และไม่เป็นระบบ
๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ จุดแข็ง (Strength) ๑) มีประชาธิปไตยและกระจายอำนาจสู่องค์กรบริหาร ส่วนตำบลมากขึ้น ๒) ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการบริหารงานยึด หลักธรรมาภิบาล ๓) ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมี และหน้าที่ที่ปฏิบัติ มีการตื่นตัวและมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่ม และ เครือข่ายเป็นชุมชนเข้มแข็ง ๔) มีอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยรองรับการให้บริการ อย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม ๕) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย ๖) มีการส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๗) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับ ภารกิจ ๘) มีการใช้ข้อมูล จปฐ. กชช ๒ ค. และแผนแม่บท ชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต.	๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ จุดอ่อน (Weak) ๑) นโยบายการบริหารมักจะเปลี่ยนไปตามฝ่าย การเมืองที่ได้รับเลือกตั้ง ๒) การปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมายเท่าที่ควร ๓) ขาดการประชาสัมพันธ์/แนะนำประชาชนในการ ติดต่อกับองค์กรบริหารส่วนตำบลขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๔) ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุม ทุกด้าน ๕) งบประมาณมีจำกัดมีรายได้ที่จัดเก็บเองและที่ ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ๖) ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่าง เป็นระบบ

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
โอกาส (Opportunity) ๑) มีการถ่ายโอน บุคลากร ภารกิจ และงบประมาณให้ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น ๒) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ๓) การปฏิรูประบบราชการมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดูแลปัญหาการทุจริตประพตมิชอบอย่างจริงจังมากขึ้น ๔) กรมส่งเสริมฯ ร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา จัดหลักสูตรให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ๕) พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ ทำให้มีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่ดีเป็นระบบและทั่วถึง	ข้อจำกัด (Threat) ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ๒) ห้วงระยะเวลาในการจัดสรรเบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน ๓) ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้นแต่ไม่มีงบประมาณและบุคลากรมารองรับ
๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดแข็ง (Strength) ๑) ประชาชนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ๒) จังหวัดมีแผนแม่บทในการจัดการทรัพยากร-ธรรมชาติแบบบูรณาการ โอกาส (Opportunity) -มีองค์กรเอกชนรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมากขึ้น -การปฏิรูประบบราชการทำให้มีการรวบรวม หน่วยงานด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน -มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดอ่อน (Weak) ๑) ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือกำจัดขยะของหน่วยงาน ๒) ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ ๓) ไม่มีข้อบัญญัติตำบลเรื่องสิ่งแวดล้อม ๔) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ข้อจำกัด (Threat) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะปรับปรุง/พัฒนาแหล่งน้ำ ชาวบ้านบุกรุกก่อสร้างอาคารรุกล้ำพื้นที่สาธารณะ การทำงานของหน่วยงานราชการที่แก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมยังเป็นลักษณะต่างคนต่างทำขาดความต่อเนื่อง

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว จุดแข็ง (Strength) ๑) มีทรัพยากรป่าไม้ ภูเขาและโบราณสถานที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวได้ โอกาส (Opportunity) ๑) มีถนนทางหลวงสาย ๔๐๘ ตัดผ่านพื้นที่ สามารถพัฒนาศูนย์จำหน่ายสินค้าพื้นเมืองเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวที่ใช้เส้นทางสายดังกล่าวได้ ๒) มีแหล่งท่องเที่ยวทางทรัพยากรทางธรรมชาติเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์โดยเฉพาะชาวต่างชาติ ๓) มีแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่เก่าแก่และมีชื่อเสียง เช่น วัดพระพุทธรูปทอง รับการมาทำบุญของชาวจีนมาเลเซีย ๔) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และต่างประเทศ อบต.เขาพระบาทอยู่ในภูมิภาคจังหวัดภาคใต้ตอนกลาง อยู่ในเขตพัฒนาลุ่มน้ำปากพนังอันเนื่องมาจากโครงการพระราชดำริ การคมนาคมสะดวกมีถนนทางหลวงสายหลักที่เชื่อมต่อภายในและต่างประเทศ ซึ่งชาวต่างชาติได้แก่ชาวมลายูและสิงคโปร์ มีโอกาสเข้ามาท่องเที่ยวหรือลงทุนในพื้นที่ เช่น เข้ามาลงทุนปลูกสวนปาล์มและธุรกิจ รีสอร์ทและสปา จึงจำเป็นต้องมีแผนรองรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เช่น เรื่องของการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ควรที่จะพูด หรือสามารถสื่อสารได้เบื้องต้น เรื่องของวัฒนธรรมหรือการติดต่อประสานงานและการทำธุรกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ หรือความจำเป็นที่คนในพื้นที่รวมเจ้าหน้าที่ อบต. ต้องมีการติดต่อกับชาวต่างชาติ	๗. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว จุดอ่อน (Weak) ๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ข้อจำกัด (Threat) ๑) ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึก เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการท่องเที่ยว

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายในกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด (Threat)
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strength)/โอกาส (Opportunity)	จุดอ่อน (Weak)/ข้อจำกัด (Threat)
จุดแข็ง (Strength) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (Weak) ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (Opportunity) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (Threat) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญและมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ จำนวน ๒๕ ราย ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๑.๒ พนักงานครู	๑	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๓	อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท เพื่อพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท มีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตำแหน่งว่าง เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (กรอบอัตรากำลัง)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๑	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑	๑	๒	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๓	-	๑	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการแต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนด้านเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคนและสังคม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง การบริหารและการบริการ
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การ พัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานประปา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน เศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคน และสังคม	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ชะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - นิติกร - ภารโรง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การ พัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - นักวิชาการศึกษา - ครู/ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การ พัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร และการบริการ	- การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จัดเก็บข้อมูลและสถิติต่างๆ การมีส่วนร่วมของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

	- การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร การอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาดูงาน	- นักทรัพยากรบุคคล
	- การพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการประชาชน การจัดเก็บภาษี การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ - ผอ.กองคลัง - ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - จพง.ธุรการ - ผช.จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ การกำจัด บำบัด ขยะและสิ่งปฏิกูล ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการ ท่องเที่ยว	- การสนับสนุนประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว ปรับปรุงสภาพ ภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว รณรงค์และประชาสัมพันธ์ พื้นเมือง	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพระบาท และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	เงินเดือน /ค่าจ้าง	เงิน ประจำ ตำแหน่ง
๑.	นายวุฒิพงศ์ สมจริง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๔,๐๐๐
สำนักปลัด อบต.						
๒.	นางบุษรา ทรัพย์ศิริ	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๓,๕๘๐	๓,๕๐๐
๓.	นางสาววิชุดา รอดศรี	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๓๗,๙๖๐	
๔.	นางสาววาสนา สุวรรณละออง	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๙,๖๓๐	
๕.	นายดำรงค์ ยวนทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๓๖,๓๑๐	
๖.	นายศักดิ์ชาย เรืองสังข์	นิติกร	ชก.	๑	๔๒,๘๙๐	
๗.	นางสาวศิริโรจน์ บุญกอง	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๒,๖๐๐	
๘.	นายสยาม อ่อนหยู	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๓๙,๖๓๐	
๙.	จ.อ.คมกฤษณ์ สังข์อ่อน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	ชง.	๑	๓๘,๙๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๑๐.	-ว่าง-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๑๑.	-ว่าง-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๑๒.	นางเสาวนีย์ ส่องด้วง	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็ก อบต.เขาพระบาท					
๑๓.	-ว่าง-	ครู	คศ.๒	๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๑๔.	นางจินดา คงสีชาย	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑๘,๑๑๐	
๑๕.	นายฉมั่ง มิ่งวัน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	๑	๑๓,๙๘๐	
กองคลัง						
๑๖.	-ว่าง-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	
๑๗.	นางสมนาม ถาวร	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๔,๖๘๐	
๑๘.	นายอำนาจ เล็งสัน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๓๖,๘๖๐	
๑๙.	นางสาวเพ็ญสิริ โสธรวัฒน์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๓๓,๓๑๐	
๒๐.	-ว่าง-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๒๑.	นางสาวจิระนันต์ สารมาศ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๒๓,๕๑๐	
๒๒.	นางสาวพัสดิ์ เกลี้ยงแป้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๒๓,๕๑๐	
๒๓.	นางสาวศรีษณา อินทร์พรหม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑๖,๔๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	เงินเดือน /ค่าจ้าง	เงินประจำ ตำแหน่ง
กองช่าง						
๒๔.	นายพรชัย สุวรรณชาติรี	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๒,๘๕๐	๓,๕๐๐
๒๕.	จำสืบทวีวิทย์ หน้าคอก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๓,๙๐๐	-
๒๖.	นายจิรวัฒน์ สงสม	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๓๓,๘๗๐	-
๒๗.	นายสิริกร ณ พัทลุง	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๑	๓๑,๗๖๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)					
๒๘.	นาวนิรมล อนุกุล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๒๑,๓๖๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)					
๒๙.	นายเสรี ไชยฉิม	พนักงานผลิตน้ำประปา	ภารกิจ	๑	๑๗,๐๗๐	-
	พนักงานจ้างทั่วไป					
๓๐.	นายวิชัยฤทธิ์ สารักษ์	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-
หน่วยตรวจสอบภายใน						
๓๑.	-ว่าง-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล

**รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔**

๑. ด้านการเก็บรักษาไว้

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบันและถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีคนครองจำนวน ๒๕ คน และตำแหน่งว่างจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ คน ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน ๓. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน	- เพื่อให้มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศบุคลากรเป็นปัจจุบันและถูกต้องในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ (LHR) เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ข้อมูลอัตราเงินเดือน ค่าส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวนรอบอัตรากำลัง มีคนครอง ตำแหน่งว่าง อัตราจ้าง มีคนครอง ตำแหน่งว่าง ตรงกับแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๕	เชิงปริมาณ - มีการบันทึกข้อมูลบุคลากรที่มีคนครอง ๒๕ คน และตำแหน่งว่าง จำนวน ๗ ตำแหน่ง (พนักงานส่วนตำบลว่าง ๕ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๒ ตำแหน่ง) ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - ข้อมูลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๒	โครงการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๒. ด้านการพัฒนา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนคนที่ได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับเกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีการยอมรับในคนดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๒	การส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ กิจกรรม ๕ ส.	- ความสำเร็จของแต่ละกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ แต่ละกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ วันที่ ๑๐ ก.พ.๒๕๖๔ (ดำเนินการแล้ว) วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ (ดำเนินการแล้ว)
๓	โครงการส่งเสริมเสริมคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
๔	โครงการส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น	- เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีจิตสำนึกความเป็นคนดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๓. ด้านการสรรหา

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	- เพื่อให้ อบต.มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน - เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร - เพื่อให้ อบต.สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด	สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานตำบลและพนักงานเกิดจ้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) - รับสมัครคัดเลือก สรรหาคนดี คนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	เพื่อคัดเลือก สรรหา คนดี คนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรบรรจุและแต่งตั้ง และโอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
๓	การให้โอน (ย้าย) และการรับโอน (ย้าย) - สรรหาคนดีคนเก่งเพื่อรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง	เพื่อคัดเลือก สรรหา คนดี คนเก่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ และโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงาน	<u>เชิงปริมาณ</u> - บุคลากรมีการรับโอน/ให้โอน (ย้าย) ร้อยละ ๙๐ <u>เชิงคุณภาพ</u> - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท
อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง ส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๓๑ - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในตำแหน่งตามสายงาน	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผล การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถ ตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศ ตรวจสอบการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙-๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท

อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	การควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน - ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในแบบประเมิน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ ในเดือนแรกของรอบการประเมิน	- เพื่อให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - เพื่อพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการดำเนินงานตามสายงาน	พนักงานจ้างได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง ที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓-๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ - ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔-๓๐ กันยายน ๒๕๖๔