

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลหยงดालอ
อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

คำนำ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคล และสามารถรองรับภารกิจ เป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ให้เป็นไปตามนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมาย	๒
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล	
สภาพทั่วไป	๓
ลักษณะภูมิประเทศ	๓
ลักษณะภูมิอากาศ	๓
เขตการปกครอง	๔
การเลือกตั้ง	๔
ประชากร	๔
การศึกษา	๔
สาธารณสุข	๕
การนับถือศาสนา	๕
โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังปัจจุบัน	๕
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ	
วิสัยทัศน์	๘
พันธกิจ	๘
เป้าประสงค์	๘
ยุทธศาสตร์	๙
สภาพปัญหา	๑๑
การวิเคราะห์ตามหลัก (SWOT)	๑๗
ส่วนที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
นโยบายด้านการบริหาร	๑๙
นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	๒๑
นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๒
นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ	๒๒
นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๕

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิผล ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีความประสงค์จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ สมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๒.๓ เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๕ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ สามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๒ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เป็นไปอย่างโปร่งใส บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

๓.๓ เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีความรู้ และมีทักษะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

๓.๕ เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ประชาชนมีความพึงพอใจในการรับบริการ

๓.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เป็นองค์กรที่น่าอยู่ บุคลากรมีความรัก ความสามัคคีต่อกัน

๓.๗ เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ อยู่ในเขตภาคใต้ของประเทศไทย ตั้งอยู่เลขที่ - หมู่ที่ ๓ บ้านตำมะสุ ตำบลต้นหยงดालอ อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี ตั้งอยู่ลองติจูด ๖.๘๐๑๓๓๓ ลองจิจูด ๑๐๑.๔๒๘๗๓๐ มีเนื้อที่ ๗.๗๓ ตารางกิโลเมตรหรือ ๔,๓๘๑.๒๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองแรต ตำบลจะรัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลบาโลย อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลสาบัน ตำบลตอหลัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลมะนังยง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี

๒. ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีลักษณะเป็นแบบลูกคลื่น คือเป็นที่ราบและราบลุ่มสลับกันไปทั้งตำบล โดยพื้นที่ราบส่วนใหญ่จะเป็นพื้นที่ทางการเกษตร

๓. ลักษณะภูมิอากาศ

มีภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน มีสองฤดูคือ ฤดูฝนสองระยะ คือระยะที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ซึ่งพัดพาเอาความชื้นจากมหาสมุทรอินเดีย และทะเลอันดามัน เข้ามาทำให้มีฝนตกชุกตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนตุลาคม และระยะที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งอิทธิพลจากความกดอากาศ และพายุหมุนไซร่อนที่พัดมาจากอ่าวไทย ทำให้ฝนตกชุกช่วงเดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนมกราคม ปริมาณฝนสูงสุดในเดือนพฤศจิกายนประมาณ ๖๐๐ มิลลิเมตร ต่ำสุดในเดือนกุมภาพันธ์ประมาณ ๔๕ มิลลิเมตร อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ ๒๗ องศาเซลเซียส ภูมิอากาศเป็นแบบมรสุมเขตร้อน แบ่งฤดูกาลออกเป็น ๒ ฤดู ได้แก่

(๑) ฤดูฝน แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ ช่วงที่รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดเอาความชื้นจากทะเลอันดามัน และมหาสมุทรอินเดียเข้ามา ทำให้มีฝนตกชุกในเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม อีกช่วงหนึ่งก็คือช่วงที่รับลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดเอาความชื้นจากอ่าวไทยเข้ามา ทำให้มีฝนตกชุกอีกในเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม

(๒) ฤดูร้อน ฤดูร้อนอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน เนื่องจากได้รับลมตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นลมร้อนที่พัดมาจากทะเลจีนใต้ทำให้อากาศโดยทั่วไปร้อนและชื้น

๕. เขตการปกครอง....

๔. เขตการปกครอง

มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๕ หมู่บ้าน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านต้นหยงดาลอ

หมู่ที่ ๒ บ้านตือระ

หมู่ที่ ๓ บ้านตำมะสุ

หมู่ที่ ๔ บ้านยือริง

หมู่ที่ ๕ บ้านจาบังโต๊ะกู

๕. การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดาลอ แบ่งเขตเลือกตั้ง ๕ เขต มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดาลอ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนจำนวน ๑ คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๒ คน เป็น ๑๐ คน

๖. ประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง
๑	ต้นหยงดาลอ	๒๒๑	๔๔๐	๔๘๔
๒	ตือระ	๙๙	๒๔๑	๒๔๔
๓	ตำมะสุ	๒๑๓	๓๔๕	๓๔๗
๔	ยือริง	๑๐๓	๒๒๓	๒๐๐
๕	จาบังโต๊ะกู	๒๒๘	๔๖๑	๔๖๒

๗. การศึกษา

- โรงเรียนระดับประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่
โรงเรียนบ้านต้นหยงดาลอ
โรงเรียนบ้านตือระ
โรงเรียนบ้านยือริง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๓ ศูนย์ ได้แก่
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตือระ หมู่ที่ ๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดต่อหลัง หมู่ที่ ๓
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมัสยิดต้นหยงดาลอ หมู่ที่ ๕

๘. สาธารณสุข....

๘. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง ได้แก่

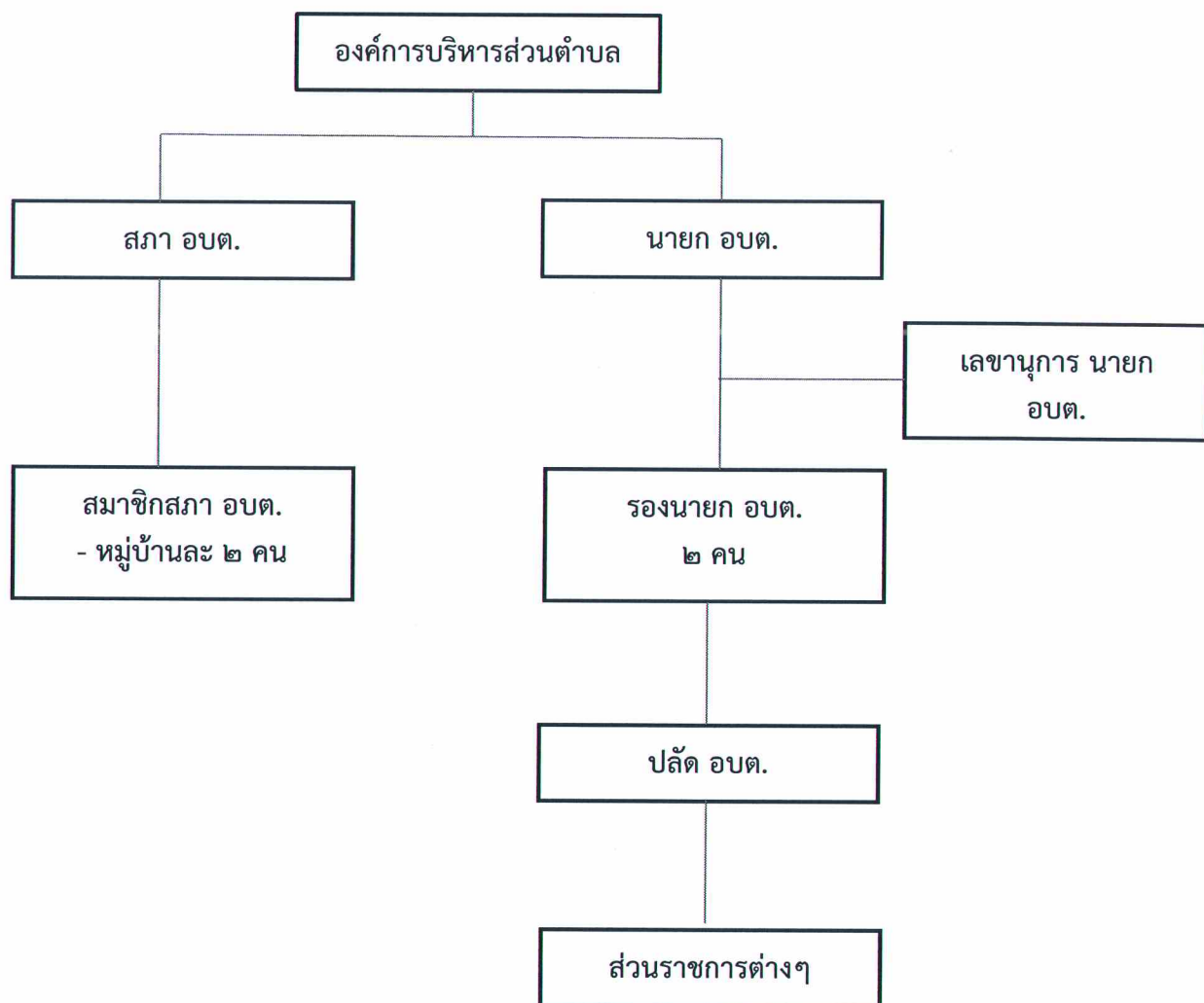
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นหยงดालอ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑ รับผิดชอบ ๕ หมู่บ้าน มีอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๔๐ คน ลงพื้นที่ให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลต้นหยงดालอ ทั้ง ๕ หมู่บ้าน

๙. การนับถือศาสนา

ประชากรในเขตพื้นที่ตำบลต้นหยงดालอ นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑๐. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังปัจจุบัน

๑๐.๑ ด้านการเมือง การบริหาร



๑๐.๒ ด้านการบริหาร.....

๑๐.๒ ด้านการบริหารงานบุคคล

๑) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาลอ จำนวน ๖ คน ดังรายชื่อต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอัปดุลเลาะ สาเลง	ประธานสภาฯ
๒	นายอัปดุลเลาะ หามะ	รองประธานสภาฯ
๓	นายดอโรแม็ง มะมิง	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๔	นายมุสตอปาสอดี ยะโงะ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๒
๕	นายแวงอาลี ลาเต๊ะ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๓
๖	นายอาด็อนัน สาละ	สมาชิกสภา อบต. หมู่ที่ ๕

๒) บุคลากรประจำ จำนวน ๒๒ คน

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน
- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๖ คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล				
๑	นางสาวกนิรี นวลเปียน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	นางสุวิทย์ แวเต็ง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
สำนักงานปลัด				
พนักงานส่วนตำบล				
๓	นายอัศวิน อนุพันธ์	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๔	นางรุสนี สีสุข	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๕	นายอัปดุลเลาะ มะเซ็ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นางสาวรอกีเยาะ แซ่ลี	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑
๗	นางสาวคอลลีเฟธ แป๊ะเฮาะอิล	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
๘	นายจำรัส อนันท์บริพงศ์	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๑-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑
๙	นางสาวฮานีสา มามะ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล				
๑๐	นางปายีเยาะ หามะ	ครู	คศ.๒	๓๑๓๐๑๖๖๐๐๒๑๘
๑๑	นางถ้วนฟาตีเมาะ อัลอิตรูส	ครู	คศ.๒	๓๑๓๐๑๖๖๐๐๒๑๙
๑๒	นางสาวปาอิช๊ะ ตาเยะ	ครู	คศ.๒	๓๑๓๐๑๖๖๐๐๒๒๐
๑๓	นางสาวนูรีสะห์ กลีเมาะ	ครู	คศ.๑	๓๑๓๐๑๖๖๐๐๒๒๑
พนักงานจ้าง				
๑๔	นายมะการิม มามะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภ ๐๑ - ๐๐๑
๑๕	นางสาวฮาบีบ๊ะห์ มามะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ภ ๐๑ - ๐๐๒
๑๖	นายมุฮัมหมัดสุกรี ตูแวงสุหลง	พนักงานขับรถยนต์		จ ๐๑-๐๐๑

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง
กองคลัง				
พนักงานส่วนตำบล				
๑๗	นางสาวรานีเย โตะมา	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๑๘	นายอายุ หะยิตราโอะ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๑๙	นางจันทรัตน์ งามศรีผ่องใส	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้าง				
๒๐	นางสาวกอมาริยะห์ ดอเลาะ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ภ ๐๔ - ๐๐๑
๒๑	นายรอมลี สะแลแม็ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ภ ๐๔ - ๐๐๒
กองช่าง				
พนักงานจ้าง				
๒๒	นายรุสสัน เจะเตะ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		ภ ๐๕ - ๐๐๑

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ

๑. วิสัยทัศน์

“ต้นหยงดालอ จะเป็นตำบลแห่งสันติสุข ประชาชนมีชีวิตอย่างพอเพียง ยึดมั่นในศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี”

๒. พันธกิจ

๑. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ตลอดจนอนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียม ศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา
๔. การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนาการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๕. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

๓. เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๒. ชุมชนมีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตประชาชนดีขึ้น
๓. นักกีฬามีความเป็นเลิศและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่ตำบล
๔. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
๕. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์
๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์

ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๗ ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หมายเหตุ
<p>๑. พัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ไขปัญหาความยากจน</p>	<p>๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตรและปศุสัตว์ตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ</p> <p>๑.๔ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการและการตลาด</p> <p>๑.๕ รมรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการประหยัดและลดหนี้สินในระดับครัวเรือน</p>	
<p>๒. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ</p>	<p>๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบทุกระดับ</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กเยาวชนได้มีส่วนร่วมในด้านการแสดงออกด้านความคิดและมีนิสัยรักในการเรียน</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกันปัญหาทางสังคม</p> <p>๒.๕ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นต่างๆ</p> <p>๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว</p> <p>๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป</p> <p>๒.๘ ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟูทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด</p> <p>๒.๙ ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หมายเหตุ
๓. พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ และส่งเสริมการท่องเที่ยว	๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกีฬานันทนาการ ๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา ๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว	
๔. การบริหารจัดการที่ดี	๔.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนา เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน ๔.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๔.๔ พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ๔.๕ พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กรรองรับการเข้าสู่ประชาคม	
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	๕.๑ ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็กและท่าเทียบเรือ ๕.๒ จัดให้มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง ๕.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค บริโภคแลระบบประปา	
๖. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๖.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๖.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง ๖.๔ ด้านการจัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล ตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย	
๗. ส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข	๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๗.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสันติสุข ๗.๓ ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น	

๕. สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดाल

ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบจำแนกถึงความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไข โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม - ถนนภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน - เส้นทางคมนาคมภายในตำบลไม่ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด ๑.๒ ปัญหาด้านไฟฟ้า - ไฟฟ้าให้แสงสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด - ไฟสาธารณะยังขยายเขตไม่ทั่วถึง ๑.๓ ปัญหาขาดโทรศัพท์สาธารณะ - สถานที่ติดตั้งไม่มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ ๑.๔ ปัญหาการขาดทางระบายน้ำและท่อระบายน้ำเสีย - การก่อสร้างทางระบายน้ำยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	๑ ให้มีการขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ ๒ ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๓ ให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ๔ สถานที่ติดตั้งให้มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ	๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน ถนน คสล. วางท่อระบายน้ำ ๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ๔ สถานที่ติดตั้งให้มีผู้ดูแลและรับผิดชอบ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ - ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ - ขาดพันธุ์พืชที่ดีไม่มีคุณภาพและขาดทักษะความรู้ - การระบาดของโรคพืช และถูกศัตรูพืช แมลงรบกวน - ภาวะภัยแล้ง	๑ ให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒ ให้มีการจัดฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๓ ให้มีการสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์และเมล็ดพันธ์ ๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๕ ให้มีการจัดตั้งร้านค้าชุมชนในการจำหน่ายสินค้า	๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์และเมล็ดพันธ์ ๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๕ จัดตั้งร้านค้าชุมชนในการจำหน่ายสินค้า

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	<p>๒.๒ ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีสหกรณ์ร้านค้าชุมชนเพื่อเป็นตัวกลางในการจัดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร - จากสภาวะเศรษฐกิจของประเทศ <p>๒.๓ ปัญหาด้านการตลาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีตลาดกลางสำหรับจำหน่ายสินค้า - ขาดการส่งเสริมการขาย - ขาดการสนับสนุนด้านการเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อขยายตลาด - ปัญหาภาระหนี้สินผูกพันของเกษตรกร <p>๒.๔ ปัญหาความยากจนและขาดอาชีพเสริม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ - ขาดแหล่งเงินทุน - ขาดการส่งเสริมอาชีพจากภาครัฐและภาคเอกชนอย่างจริงจัง - ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ 		
<p>๓. ปัญหาด้านสังคม</p>	<p>๓.๑ ปัญหาการขาดผู้ดูแลของผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการดูแลเอาใจใส่จากบุตรหลานและครอบครัว - ไม่ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐอย่างทั่วถึง <p>๓.๒ ปัญหายาเสพติด</p> <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีรายได้เพราะไม่มีผู้จ้างแรงงาน - ขาดความรักความอบอุ่นจากครอบครัว - ขาดการประสานงานในการช่วยเหลือแก้ปัญหาอย่างจริงจัง - ขาดการเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน - สภาพครอบครัวเปลี่ยน ขนาดของครอบครัวเล็กลง มีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ขาดเวลาให้กันและกันของคนในครอบครัว 	<p>๑ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒ ให้มีการรณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน</p>	<p>๑ ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการประชาคมอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒ รณรงค์ต่อต้านการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓ ฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องยาเสพติดแก่เยาวชน ผู้นำศาสนา และผู้นำหมู่บ้าน</p>

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	<p>๓.๓ ปัญหาการขาดความรัก ความอบอุ่น ความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ ความผูกพันระหว่างครอบครัวและในสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> -พฤติกรรมของคนเปลี่ยนเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม -สภาพครอบครัวเปลี่ยน ขนาดของครอบครัวเล็กลง มีการทำงานนอกบ้านมากขึ้น ทำให้ขาดเวลาให้กับคนในครอบครัว 		
<p>๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร</p>	<p>๔.๑ ปัญหาด้านการเมืองการปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเลือกตั้งที่มีการต่อสู้ และมีการซื้อสิทธิขายเสียงกัน - ประชาชนยังไม่สับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านต่าง ๆ และสิทธิของประชาชน ในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเรื่องต่างๆ <p>๔.๒ ปัญหาการจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยังไม่มีแผนภาษีที่สมบูรณ์ - ประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการเสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียม โบนัสต่าง ๆ โดยมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้จัดเก็บรายได้ 	<p>๑ ให้มีการจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ</p> <p>๒ ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p> <p>๓ ให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอ</p> <p>๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน</p> <p>๓ พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>
<p>๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ดินเสื่อมคุณภาพ ขาดการบำรุงดิน และประชาชนไม่ได้ใช้ประโยชน์จากที่ดินอย่างเต็มที่ <p>๕.๒ ปัญหาจากขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการดูแลจากหน่วยงานภาครัฐ - ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างจริงจัง - ขาดงบประมาณในการดำเนินการจัดการขยะ - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลทำให้เกิดกลิ่นเหม็นและเป็นแหล่งแพร่เชื้อโรคในบางพื้นที่ 	<p>๑ ให้มีการรณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง</p> <p>๒ ให้มีการจัดฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓ ให้มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช</p>	<p>๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง</p> <p>๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช</p>

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
	<p>๕.๓ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่อง สิ่งแวดล้อม - ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจ ใน ด้านการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์และ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติที่ดีพอ - ประชาชนขาดความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม <p>๕.๔ ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่ป่าลดลง 		
<p>๖.ปัญหาด้านสาธารณสุข</p>	<p>๖.๑ ปัญหาโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในวิธีการป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษา ในเรื่องโรคติดต่อ - ขาดการดูแลและวังป้องกันให้ครอบคลุม ทั่วพื้นที่ - การจัดบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ มี ปัญหาขยะมูลฝอย มีโรคระบาด <p>๖.๒ ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องสุขภาพอนามัย - การส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันและ ควบคุมโรคต่างๆ ยังไม่สม่ำเสมอและ ทั่วถึง - ไม่มีรายได้ และขาดการดูแลที่ดี <p>๖.๓ ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ขาดการ ดูแล</p> <p>๖.๔ ปัญหาขยะมูลฝอย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่มีที่กำจัดขยะมูลฝอยที่ถูก สุขลักษณะและเป็นระเบียบจึงก่อให้เกิด มลภาวะเป็นพิษและโรคระบาด 	<p>๑ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทาง โภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก</p> <p>๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p> <p>๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์ โรคพิษสุนัข</p> <p>๔ ให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ</p> <p>๕ ให้มีการรณรงค์ให้กับประชาชน การกำจัด ขยะ มูล ฝอย ที่ถูก สุขลักษณะและเป็นระเบียบจึง ก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษและโรค ระบาด</p>	<p>๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก</p> <p>๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา</p> <p>๓ มีการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรค พิษสุนัข</p> <p>๔ ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>๕ ส่งเสริมให้ประชาชนกำจัดขยะมูล ฝอยที่ถูกสุขลักษณะและเป็น ระเบียบจึงก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ และโรคระบาด</p>

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๗ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗.๑ ระดับการศึกษา - ระดับการศึกษาของผู้ใหญ่ยังอยู่ในระดับประถมศึกษาภาคบังคับ ประชาชนทั่วไปมีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง	๑ ให้มีการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ๒ ให้มีการความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ ๓ ให้มีการรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ ๔ ให้มีการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ ๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ ๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. การวิเคราะห์ตามหลัก (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ และพร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในหลักสูตรต่างๆอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๕. มีความคล่องตัวด้านงบประมาณ เนื่องจากมีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเอง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
๖. ผู้บริหารมีนโยบายหลักในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่
๗. มีระบบสาธารณูปโภคเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
๒. การขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่งที่ยังไม่สามารถสรรหาได้
๓. บุคลากรโอนย้ายบ่อยครั้ง
๔. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดความรู้เรื่องกฎหมายและบทบาทหน้าที่ของตนเอง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบฐานข้อมูล
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง
๔. บุคลากรมีความเข้าใจในบริบทและสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๕. บุคลากรรู้จัก สนับสนุนกับผู้นำชุมชน ทำให้การติดต่อประสานงานมีความสะดวก รวดเร็ว

อุปสรรค (Threats)

๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้
๒. ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น
๔. งบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้การพัฒนาพื้นที่เกิดความล่าช้า
๕. ความไม่มั่นคงทางการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการพัฒนาประเทศอยู่ตลอด ส่งผลให้ท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนนโยบาย

ส่วนที่ ๔

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล ได้กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มพูนศักยภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น กำหนดนโยบายดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหาร

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน ให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงตาล รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. กระจายอำนาจไปสู่ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
๒. มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่วางไว้
๓. มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
๔. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ
๕. มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

โครงสร้างส่วนราชการภายใน แบ่งได้ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานกิจการสภา
- งานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์องค์กร
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และกีฬา

- งานการศึกษา
- งานศิลปะวัฒนธรรมฯ
- งานนันทนาการ
- งานการกีฬา
- งานเยาวชน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. กองช่าง

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานวิศวกรรม

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจและแผนที่

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และเสริมทักษะในการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานของทุกส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตันหยงดालอ รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์ของ บุคลากรที่องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงดालอ คาดหวัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุก

ระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๕. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๖. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

๗. จัดทำแผนการเลื่อนตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่ง

๘. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๙. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๑๐. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

สร้างและปรับกระบวนการที่คน วัฒนธรรมในการทำงานบุคลากรให้สอดคล้องกับการบริหารให้เหมาะสมกับภารกิจ มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

กลยุทธ์

๑. บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
๒. พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
๓. พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของปริมาณงานเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคล
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๔. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ มีแผนการจัดการความรู้ ที่กระจัดกระจายอยู่ได้รับการรวบรวม และมีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้อบรมแล้วให้กับบุคลากรได้เรียนรู้ด้วย

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงานเพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง
๕. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๖. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๘. จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) มีกรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ
เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีระเบียบขั้นตอนองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ จึงประกาศใช้นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทางกรปฏิบัติงานต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายมะรอเส็ง มะสะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงดालอ