



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ
อำเภอเขาค้อ จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จใน การบริหารงาน ในส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ ปฏิบัติงานในส่วนราชการประจำที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบล จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและจะต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ให้มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ให้มี ประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์
ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
- วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๒
- ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓
- ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล	๔
ส่วนที่ ๒ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	๕
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	
- การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา	๒๐
ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา	๒๓
ส่วนที่ ๕ การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตาม	๒๕
แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๖
แผนการฝึกอบรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	๒๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ	๒๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒๙
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร	๓๑

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ทรัพยากรบุคคล เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากประการหนึ่งขององค์กรที่จะให้องค์กรอยู่รอด และมีความเจริญเติบโต เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ไม่ว่าจะเป็นเงินทุน ที่ดิน อาคาร สถานที่และวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่งๆ จะบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการได้นั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร ภายในองค์กรเป็นสำคัญ กล่าวคือ หากองค์กรต่างๆ มีทรัพยากรหรือทุนด้านอื่นๆ เหมือนกัน แต่มีผู้ปฏิบัติงานและ ผู้บริหารต่างกันแล้ว ผลการดำเนินงานย่อมต่างกัน และองค์กรสมัยใหม่ต่างถือกันว่า “ทรัพยากรบุคคล” เป็น “ทุน” (Human Capital) ที่จะสร้างความแตกต่างและสร้างคุณค่า (Value Creation) ให้กับองค์กรสามารถมีผลการ ดำเนินการได้ตามยุทธศาสตร์ พันธกิจ และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม ทุนมนุษย์ ก็มีลักษณะคล้ายกับทุนประเภทอื่นประการหนึ่งคือจะต้องมีการปรับปรุงพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก และสภาพการแข่งขันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร การพัฒนาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ในโลก ยุคไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (Globalization) เพราะฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development) จึงเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาตลอดเวลา เพื่อให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดริเริ่มและ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในทิศทางที่สอดคล้องกับกระแสเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นในปัจจุบัน ถือเป็นปรากฏการณ์ระดับโลก คือ เกิดขึ้นทั่วโลกและหลาย ประเทศได้เปลี่ยนผ่านมาก่อนหน้านี้ ซึ่งประเทศไทยก็อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านไปสู่การกระจาย อำนาจเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่านับแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และการมีแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ ได้กำหนดให้มีการ ถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการต่างๆ รวม ๒๔๕ ภารกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงนับเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจ สำคัญยิ่งทั้งในฐานะเป็นผู้ดำเนินการและสนับสนุนการดำเนินการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการแก้ไข ปัญหาความยากจน การจัดสวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อีกทั้งยังมีบทบาทในฐานะเป็นสถาบันการเมืองขั้นพื้นฐานในอันที่จะปลูกฝังค่านิยม ความเป็นประชาธิปไตยให้กับประชาชน ดังนั้นส่วนราชการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ราชการบริหารส่วน ภูมิภาค ราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับบทบาทเข้าหากัน เรียนรู้ร่วมกัน รวมทั้งการ ปรับกลไกความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับส่วนราชการอื่นๆ อย่างกลมกลืน ดังจะเห็นได้จากการ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นให้ดีขึ้น

๑. วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะบรรลุความสำเร็จตามความมุ่งหมายได้ก็โดยบรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งเป็น เครื่องแสดงถึงการปฏิบัติที่จะต้องได้รับการประเมิน วัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องคิดพิจารณาอย่างรอบคอบและเขียนไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร มีบ่อยครั้งที่วัตถุประสงค์ไม่ได้กล่าวไว้เป็นทางการ ในบางกรณีวัตถุประสงค์บอกถึงหน้าที่ของ ทรัพยากรมนุษย์ในทางปฏิบัติ จะกระทำเช่นนี้ได้วัตถุประสงค์ต้องได้รับการพิจารณาอย่างดี และสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กร และหน้าที่ ทรัพยากรมนุษย์รวมไปถึงคนที่ได้รับผลกระทบ ความล้มเหลวของการ บริหารตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ย่อมเป็นอันตรายต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อความเจริญก้าวหน้า และแม้แต่ความอยู่รอดขององค์กร วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกได้เป็น ๔ ประการด้วยกัน คือ

๑.๑ วัตถุประสงค์ทางสังคม (Societal Objective) เพื่อให้เกิดจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบทางสังคมต่อความต้องการและทำลายของสังคม ในขณะที่เดียวกันให้เกิดผลกระทบของความต้องการดังกล่าว ต่อองค์กรน้อยที่สุด ความล้มเหลวขององค์กรที่จะใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมในแนวทางตามจริยธรรม อาจทำให้เกิดข้อจำกัด เช่น สังคมอาจจำกัดการตัดสินใจเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยกฎหมายที่แสดง ถึง อาชญากรรม ความปลอดภัย และส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับสังคม

๑.๒ วัตถุประสงค์ทางด้านองค์กร (Organizational Objective) เพื่อตระหนักว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังคงมีอยู่ที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เป้าหมาย ในตัวของมันเอง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเพียงเครื่องมือหรือแนวทางที่จะช่วยองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ขั้นต้นหรือกล่าวง่าย ๆ ได้ว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ก็เพื่อรับใช้ส่วนต่างๆ ขององค์กร

๑.๓ วัตถุประสงค์ทางด้านหน้าที่ (Functional Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของ หน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการจะต้องเหมาะสมกับองค์กรนั้น

๑.๔ วัตถุประสงค์ทางด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อช่วยให้พนักงานบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้สนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป วัตถุประสงค์ส่วนบุคคลของ พนักงานต้องบรรลุถ้าพนักงานได้รับการบำรุงรักษา ธารงไว้และได้รับการจูงใจ ไม่เช่นนั้นการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของพนักงานอาจลดต่ำลง และพนักงานอาจหาทางออกไปจากองค์กร

๒. วัตถุประสงค์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

๒.๑ เพื่อสร้างความแน่นอนในการจ้างงาน เหตุการณ์ที่มีความไม่แน่นอนทางด้านแรงงานจะเกิดขึ้นใน กรณีที่ความต้องการทางด้านแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงานสูงขึ้น

๒.๒ เพื่อป้องกันพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถสูงออกจากงานภายหลังที่ได้รับการอบรมแล้ว องค์กรมักจะเสียค่าใช้จ่ายสูงในการฝึกอบรมพนักงานที่เข้ามาใหม่ แต่เมื่อจบการอบรมแล้วบุคคลเหล่านี้เห็นว่ามีโอกาสจะ ก้าวหน้าในงานน้อยจึงลาออกจากงานไป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องพิจารณาถึงโอกาสของบุคคลเหล่านี้ด้วย

๒.๓ เพื่อลดปัญหาในการหาคนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่างลงเนื่องจากพนักงานลาออกหรือตาย องค์กร มักจะวางแผนล่วงหน้าหลายๆ ปี ว่าในปีใดพนักงานคนใหม่ต้องออกจากงานเพราะเกษียณอายุราชการหรือหมดสัญญา จ้างงานก็จะได้เตรียมคนไว้ดำรงตำแหน่งแทน

๒.๔ เพื่อจัดสรรจำนวนเงินไว้เป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนให้กับพนักงานสอดคล้อง และเหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวางแผนทำให้รู้ว่าตำแหน่งงานใดมีความจำเป็นต่องานขององค์กร และงานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับตำแหน่งงานคุ้มค่ากับค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับการทำงานนั้น

๓. ลักษณะของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

๓.๑ เป็นแผนตามโครงการเพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา และความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบสนองนโยบายและพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่น

๓.๒ เป็นแผนงานโครงการที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

๓.๓ เป็นโครงการที่เน้นปฏิบัติจริง (Project Oriented) โดยมีการประสานงานขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นๆ เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๓.๔ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาล เป็นแผนงานที่สามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและดำเนินการในองค์กรเพื่อพัฒนาให้เป็นที่ไปตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ขั้นตอนในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การเตรียมการจัดทำแผน การคัดเลือกกลยุทธ์และแนวทางพัฒนา

๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ได้รับและแนวทางพัฒนา

๔.๔ การจัดทำร่างแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๕ การอนุมัติ และประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕. ความจำเป็นและประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๕.๑ การบริหารในปัจจุบันจำเป็นต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น เพราะภาวะต่างๆ ในการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากไม่มีการเตรียมตัวที่องค์กรก็จะประสบปัญหาในด้านต่างๆ โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ประสบโดยตรงและรวดเร็วต่อความอยู่รอดขององค์กร

๕.๒ ปัจจุบันองค์กรมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นจำเป็นต้องใช้ความเป็นเลิศของผู้ปฏิบัติงาน การหาคน ที่มีความรู้ความชำนาญก็จะยุ่งยากมากขึ้น เพราะการที่จะฝึกอบรมคนให้มีความรู้ความชำนาญงานต้องใช้เวลามากขึ้นกว่าเดิม การใช้เวลามากขึ้นนั้นก็ทำให้ต้องมีการวางแผนทางด้านกำลังคนที่ยุ่งยากยิ่งขึ้น

๕.๓ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่เทคโนโลยีใหม่ๆ จนแทบจะตามไม่ทันในทุกๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคยใช้เวลาทำงานหลายๆ ด้าน งานบางอย่างที่เคย ใช้เวลาเพียงไม่กี่ชั่วโมง อันเนื่องมาจากการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ คนที่มีความเชี่ยวชาญในการ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ย่อมเป็นสิ่งที่ต้องการขององค์กร

๕.๔ กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐ ในปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายระเบียบปฏิบัติทางด้านแรงงานมาก ขึ้นโดยเฉพาะเป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิทางด้านแรงงาน ข้อกำหนดของรัฐล้วนมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยเฉพาะทางด้านจำกัดการตัดสินใจทางการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือจะก่อให้เกิดปัญหาการจ้างแรงงาน คือ แทนที่องค์กรจะจ้างงานได้ตามที่ต้องการแต่จะทำให้จำกัดการจ้างในระดับหนึ่ง

๕.๕ การสร้างความเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เมื่อมีปัญหาแรงงานโดยคนงานร้องเรียนต่อ กรมแรงงานว่าองค์กรไม่ได้ให้ความเท่าเทียมกันต่อผู้สมัครงาน องค์กรจะต้องแสดงหลักฐานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวกับการจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง หรือการจ่ายค่าตอบแทนเป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และไม่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน

๕.๖ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกลยุทธ์ ปัจจุบันการแข่งขันทางธุรกิจดำเนินไปอย่างรุนแรงจนองค์กรทุกแห่งต้องกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรนั้นขึ้นมาเพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นแผนอย่างหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ขององค์กร

๖. ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรบุคคล

๖.๑ สามารถปรับปรุงการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล

๖.๒ ช่วยบูรณาการกิจกรรมทรัพยากรมนุษย์กับวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๓ ทำให้บรรลุผลสำเร็จของการประหยัดในการจ้างพนักงานใหม่

๖.๔ ช่วยขยายฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยในกิจกรรมด้านอื่น ๆ ของทรัพยากรบุคคล และเป็น ประโยชน์แก่หน่วยงานอื่นในองค์กร

๖.๕ ช่วยให้บรรลุความต้องการในตลาดแรงงาน

๖.๖ ช่วยประสานโครงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต่างกันกล่าวคือ ช่วยให้แผนปฏิบัติการได้ผล ตาม ความต้องการในการจ้างงาน

ส่วนที่ ๒

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งอยู่เลขที่ ๑๐๐ หมู่ที่ ๙ ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อยู่ห่างจากอำเภอเขาฉกรรจ์ ประมาณ ๕ กิโลเมตร ทิศเหนือจดตำบลสระแก้ว ทิศใต้จดตำบลคลองหินปูน ทิศตะวันออกจดตำบลเขาสามสิบ ทิศตะวันตกจดตำบลหนองหัว

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ มีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๙๓.๙๘ ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลสระแก้ว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลคลองหินปูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเขาสามสิบ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองหัว

ภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไป พื้นที่เป็นที่ราบมีลำคลองพระสึงและคลองสิบสามไหลผ่าน พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน นิคมสทกรณฯ และเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร

จำนวนหมู่บ้าน

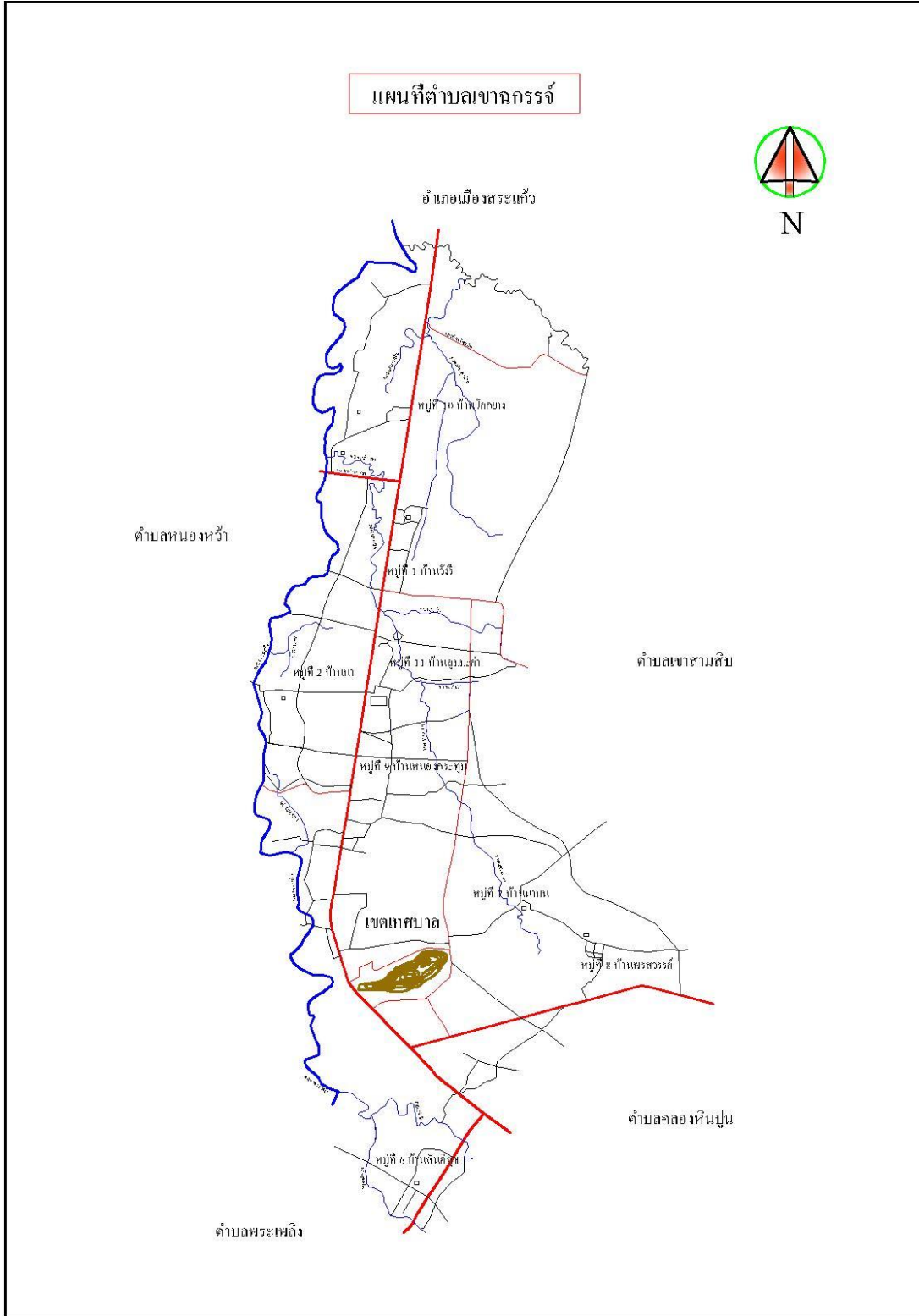
แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑	ชื่อบ้านวังรี	นายไพศาลย์	จันทร์เจริญ	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	ชื่อบ้านนา	นายเอกรัตน์	เขาโพธิ์งาม	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	ชื่อบ้านสันติสุข	นายสิรภพ	บรรเพชร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	ชื่อบ้านนาบน	นางสมหวัง	พุทธา	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	ชื่อบ้านพรสวรรค์	นายใหม่	อานุกา	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๙	ชื่อบ้านหนองกระทุ่ม	นายสมชาย	คูคิด	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๐	ชื่อบ้านโคกยาง	น.ส.อัจฉรา	ทักษิณกร	เป็นผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๑๑	ชื่อบ้านลุ่มมะค่า	นายชาลี	ศิลารัตน์	เป็นผู้ใหญ่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านที่ในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๖ หมู่บ้าน ได้แก่หมู่ที่ ๑,๒,๗,๘,๑๐,๑๑

จำนวนหมู่บ้านที่ในเขต อบต. บางส่วน จำนวน ๒ หมู่บ้าน ได้แก่หมู่ที่ ๖,๙

แผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์
อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพโดยทั่วไป พื้นที่เป็นที่ราบมีลำคลองพระสทิงและคลองสิบสามไหลผ่าน พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน นิคมสหกรณ์ฯ และเขตปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร เป็นที่ราบลุ่ม มีลำห้วย คลอง และสระน้ำ จึงเหมาะแก่การทำเกษตร

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลเขาฉกรรจ์ อำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว อยู่ภายใต้อิทธิพลของมรสุมที่พัดเวียนประจำฤดูกาล ๒ ชนิด คือมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งพัดพามวลอากาศเย็นจากประเทศจีนลงมาปกคลุมในช่วงฤดูหนาวทำให้จังหวัดสระแก้วมีอากาศเย็นลงระหว่างเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์ และมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งพัดปกคลุมในช่วงฤดูฝนประมาณกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคมซึ่งทำให้อากาศชุ่มชื้นและมีฝนตกทั่วไป

ฤดูกาล พิจารณาตามลักษณะลมฟ้าอากาศของประเทศไทย สามารถแบ่งฤดูกาลของจังหวัดสระแก้วได้เป็น ๓ ฤดู ดังนี้

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดเข้ามาปกคลุม โดยบริเวณความกดอากาศสูงจากประเทศจีนที่มีคุณสมบัติเย็นและแห้งจะแผ่ลงมาปกคลุมประเทศไทย แต่เนื่องจากจังหวัดสระแก้วอยู่ในละติจูดที่ค่อนข้างห่างไกลจากศูนย์กลางของบริเวณความกดอากาศสูงและมีเทือกเขาทางตอนเหนือของจังหวัดขวางกั้นมวลอากาศเย็นที่แผ่ลงมา อากาศจึงไม่หนาวเย็นมากนัก

ฤดูร้อน เริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคมฤดูนี้ลมฝ่ายใต้และลมตะวันออกเฉียงใต้พัดปกคลุม อุณหภูมิเริ่มสูงขึ้นทำให้มีอากาศร้อนอบอ้าวทั่วไป โดยเฉพาะเดือนเมษายนเป็นเดือนที่มีอากาศร้อนจัดที่สุดในรอบปี

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งเป็นระยะที่มรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดเข้าสู่ประเทศไทย อากาศจะเริ่มชุ่มชื้นขึ้นและมีฝนตกชุกตั้งแต่เดือนพฤษภาคมเป็นต้นไป โดยมีฝนตกหนาแน่นในช่วงเดือนสิงหาคมและกันยายน

๑.๔ ลักษณะของดิน กลุ่มชุดดินของจังหวัดสระแก้วจากการจัดหมวดหมู่ดินตามลักษณะสมบัติดินจากปัจจัยการเกิดและการใช้ประโยชน์ที่ดินที่คล้ายคลึงกันพบว่าทรัพยากรดินของจังหวัดสระแก้วประกอบด้วยกลุ่มชุดดินต่างๆเช่นกลุ่มชุดดินในพื้นที่ลุ่มจะเป็นดินเหนียวดำที่ลึกมากมีรอยแตกกระแหว่งกว้างและลึก การระบายน้ำค่อนข้างเร็วและดินอื่นๆ ส่วนพืชที่ปลูกส่วนใหญ่๓ อันดับแรกได้แก่ข้าวนาปี มันสำปะหลัง และอ้อยโรงงานตามลำดับ

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับอุปโภค - บริโภค เป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ดำเนินการขุดลอกแหล่งน้ำและก่อสร้างฝายกั้นน้ำเพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ฝาย	จำนวน ๘ แห่ง
บ่อน้ำ	จำนวน ๗ บ่อ
สระน้ำ	จำนวน ๗๔ บ่อ
คลองส่งน้ำ	จำนวน ๑ สาย
คลองธรรมชาติ	จำนวน ๓ สาย

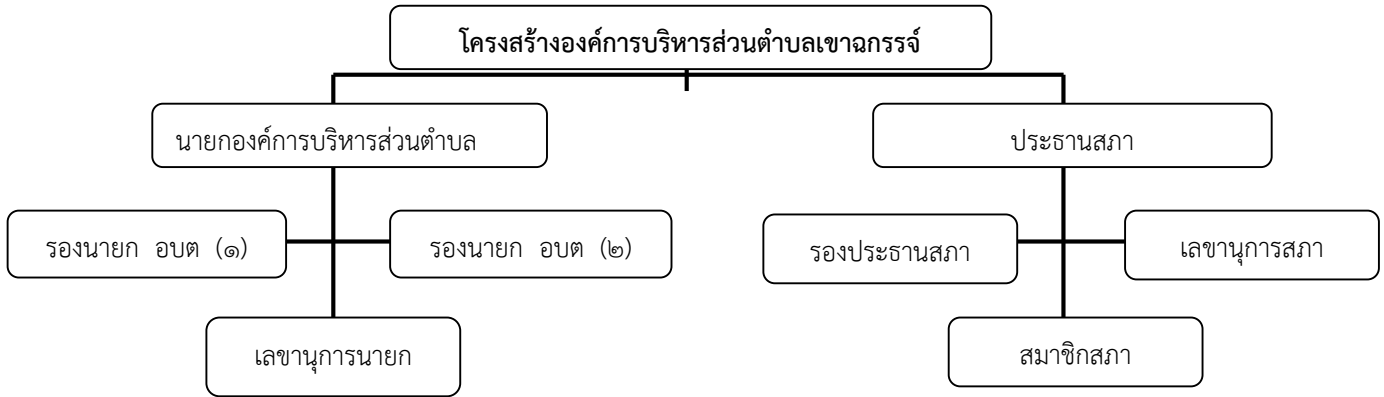
- มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑

/๑.๖ ลักษณะ...

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูก ลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ และทางราชการปลูกในวันสำคัญของชาติ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ ด้านการเมือง/เขตการปกครอง



ข้อมูลด้านการศึกษาคณะผู้บริหาร

คณะผู้บริหาร		ระดับการศึกษา
นายสุรียา งามสุขนธ์รัตน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ปริญญาโท
นายทองพูน บุญชาเรียง	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๑)	มัธยมศึกษาตอนปลาย
นายสมร ประทุมทิพย์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (๒)	มัธยมศึกษาตอนปลาย
นายอนันท์ อาท	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	มัธยมศึกษาตอนต้น

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้เลือกสมาชิกดำรงตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๑ คน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๖ คน และผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๒ คน เลขานุการผู้บริหาร จำนวน ๑ คน

ข้อมูลสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๘ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งในสภา อบต.
๑	นายกรรณณิกา พรหมณี	ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์
๒	นายสมเดช อิสระพงศ์เผ่า	รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์
๓	นายอำนาจ เขียวโพธิ์งาม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๒
๔	นายสมพงษ์ วายลม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๗
๕	นายมนูญ โพธิ์ตะนิมิตร	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๘
๖	นายเกียรติศักดิ์ นาเรือง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๙
๗	นายพงษ์เกียรติ อินทร์นวล	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๑๐
๘	นายทองพูน ประทุมทิพย์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๑๑

/ประชากร...

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากร พ.ศ.๒๕๖๖				
หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง
๑	บ้านวังรี	๓๕๖	๔๕๓	๔๒๕
๒	บ้านนา	๒๓๙	๒๕๖	๒๔๖
๖	บ้านสันติสุข	๑๘๖	๒๖๒	๒๔๓
๗	บ้านนาบน	๑๔๑	๑๗๓	๑๖๐
๘	บ้านพรสวรรค์	๑๓๐	๒๒๑	๒๐๑
๙	บ้านหนองกระทุ่ม	๑๖๙	๒๓๒	๒๑๘
๑๐	บ้านโคกยาง	๑๐๖	๑๓๔	๑๕๒
๑๑	บ้านลุมมะค่า	๒๓๔	๓๓๔	๓๖๙
รวม		๑,๕๖๑	๒,๐๖๕	๒,๐๑๔
			๔,๐๗๙	

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอเขาค้อ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ด้านการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ มีการจัดการด้านการศึกษา โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จำนวน ๑ แห่ง มีโรงเรียน ๑ แห่ง กัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (.สพฐ) จำนวน ๓ แห่ง ตามข้อมูล ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

ที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน		
		หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาค้อ	๙	๑๓	๗	๒๐
รวม					

- ➔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาค้อ
- มีผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ คน

/ข้อมูล...

ข้อมูลโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน									รวม
	อนุบาล			ประถมศึกษา						
	อนุบาล ๑	อนุบาล ๒	อนุบาล ๓	ป.๑	ป.๒	ป.๓	ป.๔	ป.๕	ป.๖	
๑. โรงเรียนบ้านวังรี	๙	๑๐	๑๐	๑๖	๑๔	๑๒	๙	๑๓	๑๔	๑๐๗
๒. โรงเรียนบ้านนา (สามัคคีวิทยา)	-	๖	๘	๙	๑๔	๑๒	๑๒	๔	๑๒	๗๗
๓. โรงเรียนบ้านพรสวรรค์	๑๐	๗	๙	๓	๒	๙	๕	๙	๘	๖๒
รวมทั้งสิ้น	๒๑	๒๖	๒๖	๓๑	๒๗	๒๗	๓๒	๓๑	๓๕	๒๕๖

หมายเหตุ : ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖

๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขาฉกรรจ์ จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านเขาฉกรรจ์ หมู่ที่ ๒
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) ๖ แห่ง หมู่ที่ ๑ - ๖

๔.๓ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น ปัญหาคือจากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีกำบังกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ นั้นได้บรรจุโครงการติดตั้งกล้องวงจรปิด ในแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และได้ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่ครอบคลุม รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบ การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุ ไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบ้านเขาฉกรรจ์ได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ทราบนั้น พบว่าในเขตพื้นที่ที่มีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี

๔.๕ การสังคมสังเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ได้ดำเนินการด้านสังคมสังเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ดำเนินการโครงการฝึกอบรมทักษะอาชีพให้กับประชาชนทั่วไป
- (๕) ดำเนินโครงการสร้างและซ่อมที่อยู่อาศัยให้กับผู้ยากไร้ รายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง ๕.๑

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มี บขส. แต่จะเป็นเส้นทางที่รถประจำทางวิ่งผ่านโดยวิ่งจากขนส่งจังหวัดสระแก้ว และมาอำเภอลำลูกกา ฉกรรจ์ ปลายทางจังหวัดจันทบุรี

๕.๖ เส้นทางคมนาคม

การคมนาคมของตำบลเขาฉกรรจ์มีเส้นทางที่สามารถเข้ามาสู่ตัวตำบลได้ เส้นทางหลัก ดังนี้

- ถนนทางหลวงหมายเลข ๓๑๗ สระแก้ว-จันทบุรี
- ถนนภายในตำบล

ข้อมูลถนนภายในตำบล

ลำดับที่	รหัสเส้นทาง	ชื่อเส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	ผิวจราจรยาว (ม.)					รัศมีเขตทางจากศูนย์กลางถนน (ม.)	เขตทางกว้าง (ม.)	ปีที่ก่อสร้าง (พ.ศ.)	ลงทะเบียนเมื่อวัน/เดือน/ปี
				คสล.	ลาดยาง	ลูกรัง	ไหล่ทาง	ทางเท้า				
๑.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๐๗	บ.หนองกระทุ่ม-บ้านวังรี	๕.๒๐๐	-	-	๕,๒๐๐	-	-	๒.๕๐	๗-๘	๒๕๕๕	๙ กพ.๕๕
๒.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๐๒	บ.ลุมมะค่า - บ.โคกมะกอก	๒.๒๐๐	๑,๖๙๐	-	๕๑๐	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๐	-
๓.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๐๓	บ.พรสวรรค์-บ.นาบอน	๓.๘๗๐	๓,๘๗๐	-	-	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๖	-
๔.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๐๔	บ.หนองกระทุ่ม-บ.นาบอน	๒.๐๐๐	๒,๐๐๐	-	๖๐๐	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๔	-
๕.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๐๕	บ.นา - บ.หนองกระทุ่ม	๓.๖๐๐	-	-	๓,๖๐๐	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๐	-

/ลำดับที่ ๖...

ลำดับ ที่	รหัส เส้นทาง	ชื่อ เส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	ผิวจราจรยาว (ม.)					รัศมีเขต ทางจาก ศูนย์กลาง ถนน (ม.)	เขต ทาง กว้าง (ม.)	ปีที่ ก่อสร้าง (พ.ศ.)	ลงทะเบียน เมื่อ วัน/เดือน/ ปี
				คสล.	ลาด ยาง	ลูกรัง	ไหล่ ทาง	ทาง เท้า				
๖.	สก.ถ. ๑๗๐๐๖	เส้นรอบ บ้านสันติ สุข	๑.๕๐๐	๖๐๐	-	๙๐๐	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๒	๘ มิ.ย ๕๙
๗.	สก.ถ. ๑๗๐๐๗	เส้น กลางบ้าน	๑.๗๖๐	๑๗๖๐	-	-	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๔	๘ มิ.ย ๕๙
๘.	สก.ถ. ๑๗๐๐๘	เส้นโคก ยาง-ฝาย ยาง	๒.๖๒๙	๖๐๐	-	๒,๐๒๙	๐.๕๐	-	๓	๖	๒๕๕๔	๘ มิ.ย ๕๙
๙.	สก.ถ. ๑๗๐๐๙	ทางเข้า วัดลุ่ม มะค่า	๐.๑๖๐	๑๖๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕	๕	๒๕๕๕	-
๑๐.	สก.ถ. ๑๗๐๑๐	กลุ่มบู่ ใหญ่	๑.๒๐๐	-	-	๑,๒๐๐	๐.๕๐	-	๓	๖	-	-
๑๑.	สก.ถ. ๑๗๐๑๑	ตรงข้าม แยกคลอง สีบสาม	๐.๗๖๐	-	-	๑๖๐	๐.๕๐	-	๒.๕	๕	-	-
๑๒.	สก.ถ. ๑๗๐๑๒	สายคลอง คันทุ งน้อย	๐.๘๐๐	-	-	๘๐๐	๐.๕๐	-	๑.๗๕- ๒.๕	๓.๕ - ๕	-	-
๑๓.	สก.ถ. ๑๗๐๑๓	สายแยก เกษตร - โคกข้าง เหนียว	๐.๗๐๐	-	-	๗๐๐	๐.๕๐	-	๒.๕	๕	-	-
๑๔.	สก.ถ. ๑๗๐๑๔	สายแยก คลองสีบ สามใต้ - วัดวังรี	๑.๖๔๐	๑,๖๔๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๑๕.	สก.ถ. ๑๗๐๑๕	สายรอบ บ้านวังรี	๐.๘๐๐	๒๔๐	-	๕๖๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๔.๕	-	-
๑๖.	สก.ถ. ๑๗๐๑๖	สาย กลางบ้าน วังรี	๐.๒๕๐	๒๕๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-

ลำดับ ที่	รหัส เส้นทาง	ชื่อ เส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	ผิวจราจรยาว (ม.)					รัศมีเขต ทางจาก ศูนย์กลาง ถนน (ม.)	เขต ทาง กว้าง (ม.)	ปีที่ ก่อสร้าง (พ.ศ.)	ลงทะเบียน เมื่อ วัน/เดือน/ ปี
				คสล.	ลาด ยาง	ลูกรัง	ไหล่ ทาง	ทาง เท้า				
๑๗.	สก.ถ. ๑๗๐๑๗	สายภายใน โรงเรียน บ้านวังรี	๐.๔๔๑	๔๔๑	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐-๓	๕.๖	-	-
๑๘.	สก.ถ. ๑๗๐๑๘	สาย ทางเข้ารี สอร์ท	๐.๒๕๐	๒๕๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๑๙.	สก.ถ. ๑๗๐๑๙	สายบ้าน ลุ่มมะค่า - สหกรณ์	๑.๖๗๐	๓๕๐	-	๑๓๒๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐-๓	๕-๖	-	-
๒๐.	สก.ถ. ๑๗๐๒๐	สายหนอง กระทุ่ม-ลุ่ม มะค่า	๒.๘๗๕	๒,๘๗๕	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๑.	สก.ถ. ๑๗๐๒๑	สายอยู่ซ่อม รถ	๐.๒๐๐	๒๐๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๒.	สก.ถ. ๑๗๐๒๒	สายหนอง กระทุ่ม-กลุ่ม คลองแก	๒.๘๘๐	๑,๕๐๐	-	๑,๓๘๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๔-๕	-	-
๒๓.	สก.ถ. ๑๗๐๒๓	สายตัด สหกรณ์- ลุ่มมะค่าใต้	๐.๒๘๐	-	-	๒๘๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๔.	สก.ถ. ๑๗๐๒๔	สายตัด หลัง รร บ้านนา	๐.๑๕๐	-	-	๑๕๐	๐.๕๐	-	๒.๕	๕	-	-
๒๕.	สก.ถ. ๑๗๐๒๕	ทางหลวง หมายเลข ๓๑๗ พาร์มไก่อ	๐.๕๐๐	๓๐๐	-	๒๐๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๖.	สก.ถ. ๑๗๐๒๖	สายตัด สหกรณ์- กลุ่มคลอง แก ม.๙	๐.๓๒๐	-	-	๓๒๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๗.	สก.ถ. ๑๗๐๒๗	สาย พรสวรรค์- หนอง โกวิท	๐.๘๕๐	๘๕๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-

ลำดับ ที่	รหัส เส้นทาง	ชื่อเส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	ผิวจราจรยาว (ม.)					รัศมีเขต ทางจาก ศูนย์กลาง ถนน (ม.)	เขต ทาง กว้าง (ม.)	ปีที่ ก่อสร้าง (พ.ศ.)	ลงทะเบียน เมื่อ วัน/เดือน/ ปี
				คสล.	ลาด ยาง	ลูกรัง	ไหล่ ทาง	ทาง เท้า				
๒๘.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๒๘	สาย กลางบ้าน- วัด พรสวรรค์	๐.๔๔๐	๔๔๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๒๙.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๒๙	สายรอบ บ้าน พรสวรรค์- นาบน	๒.๑๐๐	-	-	๒.๑๐๐	๐.๒๐- ๐.๕๐	-	๑.๗๐- ๒.๕๐	๓.๔๐ - ๕	-	-
๓๐.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๐	สายดอย ช้าง - เขา ฉกรรจ์	๑.๓๘๐	-	-	๑,๓๘๐	๐.๕๐	-	๓.๕๐	๗	-	-
๓๑	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๑	สายสันติ สุข-คลอง ฝักมีดด้าน ทิศเหนือ	๑,๒๐๐	๑,๒๐๐	-	-	๐.๕๐	-	๓	๖	-	-
๓๒	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๒	สายตรง ข้ามประปา หมู่บ้าน สันติสุข	๐.๒๐๐	๒๐๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๓๓.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๓	สายสันติ สุข-คลอง ฝักมีด ด้าน ทิศ ตะวันตก	๐.๕๐๐	-	-	๕๐๐	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๓๔	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๔	สายสันติ สุข-คลอง หินปูน	๐.๗๐๐	๒๒๐	-	๔๘๐	๐.๕๐	-	๓.๕๐	๗	-	-
๓๕	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๕	สายตัด ถนน อบจ -สระแก้ว ป้ายหมู่ บ้านนาบน	๑.๐๐๐	-	-	๑.๐๐๐	๐.๕๐	-	๒.๕	๕	-	-
๓๖.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๖	สายบ้าน นาบน-ไป บ้านคลอง สีบสาม	๑.๖๖๐	๑,๖๖๐	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐ - ๓	๕ - ๖	-	-

ลำดับ ที่	รหัส เส้นทาง	ชื่อเส้นทาง	ระยะทาง (กม.)	ผิวจราจรยาว (ม.)					รัศมีเขต ทางจาก ศูนย์กลาง ถนน (ม.)	เขต ทาง กว้าง (ม.)	ปีที่ ก่อสร้าง (พ.ศ.)	ลงทะเบียน เมื่อ วัน/เดือน/ ปี
				คสล.	ลาด ยาง	ลูกรัง	ไหล่ ทาง	ทาง เท้า				
๓๗.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๗	สายรอบ บ้าน พรสวรรค์	๐.๔๔๐	๙๒	-	๓๔๙	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕	-	-
๓๘.	ส.ก.ถ. ๑๗๐๓๗	สายศาลา กลางบ้าน - บ้าน พรสวรรค์	๐.๑๐๒	๑๐๒	-	-	๐.๕๐	-	๒.๕๐	๕		

๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการ แก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน

๕.๓ การประปา

การประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มี กิจการประปาแต่ละหมู่บ้านได้บริหารจัดการเอง แต่จะมีปัญหาในปีที่ผ่านมาบางหมู่บ้านที่เกิดปัญหาภัยแล้งซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ได้แก้ไขปัญหาโดยบริการส่งน้ำอุปโภค บริโภค ช่วงฤดูแล้ง สามารถแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ องค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้นำโครงการเกี่ยวกับพัฒนาแหล่งน้ำบรรจุในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อที่จะพิจารณา ดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินโครงการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

โทรศัพท์ ๕.๔

ปัจจุบันในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ไม่มีโทรศัพท์สาธารณะ เนื่องจากประชาชนได้นิยมใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแทน ซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารได้รวดเร็ว และสามารถใช้บริการอินเทอร์เน็ตได้ เช่น โทรศัพท์มือถือ สำหรับสถานที่ราชการ ยังคงใช้ระบบโทรศัพท์พื้นฐานในการติดต่อสื่อสาร

๕.๕ ปรขณียการขนส่ง/การสื่อสาร/ และวัสดุ ครุภัณฑ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ไม่มีปรขณีย แต่มีบริการปรขณียจากปรขณียประจำอำเภอ ซึ่งมี จำนวน แห่ง ๑ให้บริการ เวลา ๐๘๐๐. - ๑๖ .น ๐๐.ในวันจันทร์ – เสาร์ (วันเสาร์ครึ่งวัน)หยุดวันอาทิตย์

มี - หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้านมีครบทั้ง ๘ หมู่บ้าน

มีบริการให้ใช้อินเทอร์เน็ตฟรี ที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ -

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ มีวัสดุ ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็มีบางรายการ -
ที่ยังขาดแคลนเนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ นั้นมีไว้สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ในการดำเนินภารกิจบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของ
ประชาชนเท่านั้น แต่หากประชาชนเดือดร้อน หรือหน่วยงานอื่นเดือดร้อน ก็สามารถมายืมใช้ได้

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีกิจกรรมการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ทำนา รองลงมา คือ ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ รับจ้าง นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถจำแนกเป็นรายหมู่บ้านได้ คือ ทำสวนผลไม้ ตามลำดับ

ข้อมูลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ)

๖.๒ การประมง

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มีการประมง เป็นการจับปลาตามธรรมชาติใน
บริเวณในครัวเรือนตามฤดูกาลเท่านั้น

๖.๓ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยง
ในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ เพื่อจำหน่ายและบริโภค
เองในครัวเรือน

๖.๔ การบริการ

รีสอร์ท จำนวน ๒ แห่ง

ร้านอาหาร/คาราโอเกะ จำนวน - แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์มีแหล่งท่องเที่ยว แห่งใหม่ ๑ แห่ง มีลักษณะ
เป็นธารน้ำไหลในคลองพระสทิง มีเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ บ้านนา

อุตสาหกรรม ๖.๖

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มีอุตสาหกรรม แต่มีการประกอบโรงสีขนาดเล็ก
และโรงสับไม้

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

ธนาคาร - แห่ง สถานีบริการน้ำมัน แห่ง

บริษัท - แห่ง ศูนย์การค้า/ห้างสรรพสินค้า - แห่ง

ห้างหุ้นส่วนจำกัด - แห่ง ตลาดสด - แห่ง

/ร้านค้า...

ร้านค้าต่างๆ ๘๕ แห่ง โรงฆ่าสัตว์ แห่ง
 ซุปเปอร์มาเก็ต - แห่ง อู่ซ่อมรถ ๓ แห่ง
 กลุ่มอาชีพ

ตาราง องค์กร/กลุ่มอาชีพในตำบลเขาฉกรรจ์

กลุ่ม	ที่ตั้ง (หมู่ที่)	จำนวนสมาชิก (ราย)	กิจกรรม
๑. กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัว	หมู่ที่ ๖	๒๐	ปลูกพืช แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๒. กลุ่มทอผ้าบ้านพรสวรรค์	หมู่ที่ ๘	๒๐	ทอผ้าเป็นผลิตภัณฑ์โอท็อปของหมู่บ้าน
๓. กลุ่มปลูกพืชผักสวนครัวบ้านโคกยาง	หมู่ที่ ๑๐	๒๐	ปลูกพืช แปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
๔. กลุ่มทำไม้กวาดบ้านลุมมะค่า	หมู่ที่ ๑๑	๑๕	ทำไม้กวาดในครัวเรือนเพื่อจำหน่าย ส่งออก
๕. กลุ่มเลี้ยงโคเนื้อบ้านนา	หมู่ที่ ๒	๗	เลี้ยงโคเนื้อเพื่อจำหน่าย
๖. กลุ่มเลี้ยงโคเนื้อบ้านนาบน	หมู่ที่ ๗	๗	เลี้ยงโคเนื้อเพื่อจำหน่าย
๗. กลุ่มเลี้ยงโคเนื้อบ้านพรสวรรค์	หมู่ที่ ๘	๗	เลี้ยงโคเนื้อเพื่อจำหน่าย
๘. กลุ่มเพาะเห็ดบ้านลุมมะค่า	หมู่ ๑๑	๖	เพาะเห็ดเพื่อการจำหน่ายและบริโภคครัวเรือน

แรงงาน ๖.๘

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และการเกษตร ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนในตำบลเขาฉกรรจ์ จะนับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน ๗ แห่ง ดังนี้

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
๑. วัด	๖ แห่ง	๑. วัดวังรี	หมู่ ๑
		๒. วัดบ้านนา	หมู่ ๒
		๓. วัดบ้านพรสวรรค์	หมู่ ๘
		๔. วัดบ้านนาบน	หมู่ ๗
		๕. วัดบ้านลุมมะค่า	หมู่ ๑๑
		๖. วัดหนองกระทุ่ม	หมู่ ๙
๒. สำนักสงฆ์	๑ แห่ง	๑. บ้านสันติสุข	หมู่ ๖

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน มกราคม |
| - ประเพณีทำบุญกลางบ้าน | ประมาณเดือน พฤษภาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีแห่หลวงพ่อก้าว | ประมาณเดือน เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม |

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตพื้นที่ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทอผ้า ทอเสื้อจากต้นกก สานแห เครื่องมือจับปลาจากไม้ไผ่

ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทย และภาษาอีสาน

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในตำบลเขาฉกรรจ์ได้มีสินค้าพื้นเมืองและของฝากส่วนใหญ่จะเป็น ผ้าฝ้ายทอมือ ผลิตภัณฑ์จากผ้าฝ้ายบ้านพรสวรรค์ ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากเห็ดบ้านลุมมะค่า

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน และน้ำดิบจากลำคลอง (อยู่นอกเขต) ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณน้อย ไม่สามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้

๙.๒ ป่าไม้

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มีป่าไม้

๙.๓ ภูเขา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ไม่มีภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก เป็นที่นา ไร่ สวน ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรเพิ่มขึ้นได้ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของสาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ให้ร่มรื่นสวยงาม เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ มีการบริหารราชการท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลบริหารจัดการที่ดีทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ตลอดทั้งการพัฒนาองค์กรให้เข้มแข็งให้ปรากฏแก่สาธารณชนไม่ว่าจะเป็นอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะรองรับบุคลากรและสนองต่อการให้บริการประชาชนในเขตตำบลเขาฉกรรจ์ และพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้ง การจัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ครบทุกด้าน ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีความสะดวกทั่วถึง ภูมิทัศน์ เรียบร้อย สวยงาม พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตส่งเสริมการ พัฒนาสังคม สร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชนเป็นพลังชุมชนมีการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลส่งเสริมการท่องเที่ยว บำรุงรักษาฟื้นฟูศิลปประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของท้องถิ่นเพื่อพัฒนาให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืน

ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนา

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาบุคลากร

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของส่วนราชการต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นจะเห็นได้ว่า พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในทางระเบียบกฎหมายตามหน้าที่และเทคนิคทักษะที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน หาก พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและทักษะในการปฏิบัติงานก็ยากที่จะบริหารงาน และปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรและประชาชนผู้มารับบริการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้วิเคราะห์ในส่วนของตัวพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

/วิเคราะห์...

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนามากกว่า ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
--	--

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น พนักงานส่วนตำบลและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขานกรรจ์ จึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้ทั้งทางด้านทักษะ แนวทางปฏิบัติงาน และคุณธรรมจริยธรรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การ บริหารงานและปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขานกรรจ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

“องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์เป็นท้องถิ่นที่มีความตื่นตัวอย่างมีพลังตลอดเวลาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สังคมมีคุณธรรม เป็นบ้านเมืองมีความเป็นอยู่ดี ผู้คนมีความสุขทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นเอกลักษณ์”

๒. ความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหารและพนักงานที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

๒.๑ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านองค์กร (Organizational Objective) การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรซึ่งมนุษย์คือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ และเป็น เครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนนโยบายและปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และพัฒนาองค์กรให้ เจริญก้าวหน้า

๒.๒ ความต้องการและความคาดหวัง ด้านหน้าที่ (Functionnal Objective) เพื่อรักษาไว้ซึ่งการทำประโยชน์ของหน่วยงานในระดับที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร ทรัพยากรอาจสูญเสียไปเมื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชำนาญมากหรือน้อยกว่าความต้องการขององค์กรระดับของหน่วยงานที่ให้บริการต้องเหมาะสมกับองค์กร

๒.๓ ความต้องการและความคาดหวังด้านบุคคล (Personal Objective) เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อย่างน้อยเป้าหมายเหล่านี้จะสนับสนุนให้แต่ละคนทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ต่อไป

๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์

มีความต้องการและความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหาร สรรหาทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับ รายได้และอำนาจหน้าที่ด้วยกระบวนการคัดเลือกที่ยุติธรรม และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญก้าวหน้าส่งผลให้ประชาชนมี ความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริงและยั่งยืนต่อไป

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนา ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้มากขึ้น
๒. บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่และถ่ายทอดให้บุคคลอื่น

กลยุทธ์

๑. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลทุกเดือน เพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงานความรู้

ทั่วไป

/๒. จัดประชุม...

๒. จัดประชุมย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
๓. จัดทำเอกสาร/วารสาร เผยแพร่ และแจ้งเวียนตามสำนัก/กอง
๔. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือต่อในระดับที่สูงขึ้น

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. บุคลากรมีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกที่จัดขึ้น
๒. ฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรของเทศบาล

ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนที่ ๕

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติและติดตามแผน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ ได้ติดตามการดำเนินการตามโครงการว่า ได้ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ และใช้งบประมาณเป็นไปตามที่ตั้งไว้หรือไม่ จะมีการพิจารณาว่าโครงการในแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้นำมาปฏิบัติในปีงบประมาณนั้นมากน้อยเพียงใด และกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์จากการดำเนินการ ตามโครงการ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ ในการปฏิบัติตามโครงการมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการตาม แผนหรือไม่ เพื่อจะได้แก้ไขและปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ถึงแม้ว่าเทศบาลจะมีแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลที่ดีเพียงใดก็ตาม หากไม่สามารถบังคับถึงผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นได้ ก็จะไม่สามารถบ่งบอก ถึงความสำเร็จของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

ดังนั้น ระบบการติดตามจึงเป็นเครื่องมือสำคัญ และมีความจำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการที่กำลังดำเนินงานอยู่ หากไม่มีการติดตามการดำเนินการตามโครงการ ย่อมส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงานค่าใช้จ่ายอาจสูงกว่าที่กำหนดไว้ กลุ่มเป้าหมายหลักของโครงการจะไม่ได้ประโยชน์หรือได้รับประโยชน์น้อย กว่าที่ควรจะเป็น และจะเกิดปัญหาในการควบคุมคุณภาพของการทำงานเสียเวลาในการตรวจสอบและอาจเกิด ความขัดแย้งในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

ซึ่งในทางตรงกันข้าม หากโครงการมีระบบการติดตามที่ดี ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นก็จะไม่เกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดแต่เพียงเล็กน้อย แต่ก็สามารถหาวิธีการแก้ไข ปรับปรุงได้ทันทุกที่

การประเมินผลก็เป็นสิ่งสำคัญเพราะผลที่ได้จากการประเมินจะนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข การขยายขอบเขต หรือการยุติการดำเนินงาน ซึ่งทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลแผนงานของโครงการ จึงเป็นต้องกำหนดสิ่งบ่งชี้ว่าแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่

การติดตามประเมินผลยังเป็นการตรวจสอบดูว่ามีความสอดคล้องกับการใช้งบประมาณเพียงใด ซึ่งผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผล ถือว่าเป็นข้อมูลย้อนกลับที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุง และการตัดสินใจต่อไป

แผนการฝึกอบรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หลักสูตร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ห้วงเวลา
๑. การบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่	บุคลากรของเทศบาลมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรม	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๒. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ มีระบบการ บริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๓. ระเบียบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องข้อกฏ.อปท.	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และความพร้อมในการปฏิบัติราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๕. วินัยของพนักงานส่วนท้องถิ่น	องค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๖. บทบาทหน้าที่การปฏิบัติราชการ	บุคลากรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีโอกาสในการพิจารณาทบทวนทางการปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม
๗. การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการเชิงรุก	พัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติราชการขององค์กรอย่างมี ประสิทธิภาพ	ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ตลอดปีงบประมาณ ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ๒๕๖๗	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
บุคลากรทุกระดับมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด	๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตร ปฐมนิเทศ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๑๕๐,๐๐๐	←			→
	๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๐	๕๐๐,๐๐๐	←			→
	รวม		๒๐	๖๕๐,๐๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ๒๕๖๗	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการคณะผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาฉกรรจ์	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๖	๑๕๐,๐๐๐	←			→
๒) บุคลากรมีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผลรายการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๑	๑๒,๐๐๐	←			→
๓) บุคลากรทุกระดับมีความรู้ทักษะด้านดิจิทัลพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะด้านดิจิทัลและการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๐	๑๕๐,๐๐๐	←			→
	๒) โครงการประกวดการจัดทำนวัตกรรมของส่วนราชการประจำปี	จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาของบุคลากร (๑ ผลงาน / ส่วนราชการ)	๒	๒๐,๐๐๐	←			→
รวม			๔๙	๓๓๒,๐๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ๒๕๖๗	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑) บุคลากรที่รับผิดชอบสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๔	๑๒,๐๐๐	←			→
	๒) โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	ไม่ใช้งบประมาณ	←			→
๒) ส่วนราชการมีการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑) โครงการประกวดการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	๕	๒๐,๐๐๐	←			→
รวม			๓๕	๓๒,๐๐๐				

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายประจำปี (คน)	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี ๒๕๖๗	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (บาท)			
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๑) บุคลากรทุกระดับมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติการเป็นข้าราชการที่ดี	๑) โครงการฝึกอบรมจิตอาสาและคุณธรรมจริยธรรมประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๓๐๐,๐๐๐	←			→
	๒) โครงการจัดกิจกรรมการต้านทุจริตคอร์รัปชัน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	๒๖	๒๐,๐๐๐	←			→
๒) บุคลากรทุกระดับมีการพัฒนา เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และสร้างความสัมพันธ์สามัคคีในองค์กร	๑) โครงการจัดกีฬาของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี	ร้อยละที่เข้าร่วมกิจกรรมกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๘๐)	๒๖	๒๐,๐๐๐	←			→
	๒) โครงการสัมมนาและการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๓๙	๔๐๐,๐๐๐	←			→
รวม			๑๑๗	๗๔๐,๐๐๐				