

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ปี

(พ.ศ.2564-2566)



องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ ๑ บททั่วไป | |
| ๑.๑ หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๑.๒ วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๑.๓ เป้าหมาย | ๑ |
| ๑.๔ วิสัยทัศน์ อบต. | ๒ |
| ๑.๕ พันธกิจ อบต. | ๒ |
| บทที่ ๒ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | |
| - นโยบายโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับการผลิตหรือประสิทธิภาพ ของทรัพยากรบุคคล | ๑๓ |
| - นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง | ๑๓ |
| - นโยบายด้านการและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) | ๑๔ |
| - นโยบายด้านภาระงาน | ๑๔ |

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

บทที่ ๑

บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะกับสถานะเศรษฐกิจสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไป

๑.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ล่าช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำแผนนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และพัฒนาพัฒนาบุคลากร ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๒.๑ เป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนทักษะ ทัศนคติที่ดี และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะที่รับผิดชอบ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๑.๓ เป้าหมาย

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ระยะสั้น
ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถน่านโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้ และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปี อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง ให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ พนักงานนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๑๑ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาวในระยะยาว
ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

พนักงานส่วนตำบล

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว เป็นองค์กรขนาดกลางที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

๑.๔ วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

“เกษตรสมบูรณ์ เพิ่มพูนรายได้ กระจายการมีส่วนร่วม เรียนรู้เพิ่มขึ้น ครบครันบริการสาธารณะ”

๑.๕ พันธกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

๑. เพิ่มขีดความสามารถบริหารจัดการภาคการเกษตร เชื่อมโยงความหลากหลายทางธุรกิจ และอุตสาหกรรมของจังหวัด บนพื้นฐานการสนับสนุนจากระบบโลจิสติกส์และบริหารจัดการด้านการตลาด

๒. เพิ่มขีดความสามารถบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๓. ยกระดับความสามารถเรียนรู้ กระจายการเรียนรู้บนเครือข่ายชุมชนและส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบความพอเพียง

๔. พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ เติบโตอย่างเข้มแข็งมั่นคงบนพื้นฐานการจัดการความหลากหลายของทรัพยากร

๕. พัฒนาคมน องค์กรระบบสวัสดิการสังคม และความมั่นคงบนพื้นฐานการบริหารบ้านเมืองที่ดี

บทที่ ๒

สภาพแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

สภาพทั่วไป

๑ ประวัติความเป็นมาของตำบลทรายขาว

ตำบลทรายขาวก่อตั้งเมื่อ ปี ๒๔๗๕ แต่การตั้งชุมชนได้เกิดขึ้นในปีใดไม่มีใครทราบเนื่องจากไม่มีการบันทึกไว้เป็นหลักฐานชัดเจน ตำบลทรายขาวมีภูเขาที่อุดมสมบูรณ์ด้วยพืชพันธุ์ธัญญาหารและสัตว์นานาชนิด ลักษณะพื้นที่มีแนวภูเขาไปจนถึงตำบลแหลม ในสมัยโบราณตำบลทรายขาวมีการปกครอง จำนวน ๘ หมู่บ้าน โดยมีชุมชนอยู่ห่างไกลกัน อาศัยอยู่กันเป็นกลุ่ม มีการติดต่อและการเดินทางด้วยทางเท้า ทางน้ำ และทางเรือ โดยมีตลาดเป็นศูนย์กลาง อยู่ที่ตลาดลุงอ่อง บ้านโคกพิกุล โดยมีพืชเศรษฐกิจ เช่น พันธุ์ข้าวเขียววง ข้าวสีรัก สะตอ และมะม่วงพิมพ์เสน มีเรื่องเล่า ต่อ ๆ กันมาว่า ตำบลทรายขาว มีบ่อทราย กว้างประมาณ ๔ เมตร ลึกประมาณ ๕ เมตร ตั้งอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๑ (ปัจจุบัน) ประชาชนและสัตว์ป่าได้ใช้น้ำในบ่อดังกล่าวในการอุปโภค-บริโภคและสามารถรักษาโรคภัยไข้เจ็บให้หายได้โดยจุดเด่นของน้ำในบ่อดังกล่าวไม่เคยแห้ง สามารถใช้ได้ตลอดปี จากนั้นประชาชนได้นำน้ำจากบ่อมาตั้งเป็นชื่อตำบลทรายขาวอีกทีหนึ่ง นับแต่นั้นมาตำบลนี้จึงได้ชื่อว่าตำบลทรายขาวจนถึงปัจจุบัน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ได้ยกฐานะจากสภาตำบล เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา ๔๐ และ มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีการกำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งแรกเมื่อ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙ และเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งหลังสุด เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๕

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านราม
- ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลม
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวไทร
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบาท อำเภอเชียรใหญ่

๑.๒ เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว มีเนื้อที่ประมาณ ๕๓.๓๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๓,๓๔๗.๕๐ ไร่

| หมู่ที่ | ชื่อหมู่บ้าน | ขนาดพื้นที่ (ไร่) |
|---------|-----------------|-------------------|
| ๑ | บ้านทรายขาว | ๒,๙๒๙.๐๐ |
| ๒ | บ้านดอนแค | ๒,๘๑๗.๐๐ |
| ๓ | บ้านไทรงด | ๓,๐๗๗.๐๐ |
| ๔ | บ้านห้วยน้ำเย็น | ๒,๖๑๗.๐๐ |
| ๕ | บ้านอ่าวบ่อ | ๒,๖๓๗.๐๐ |
| ๖ | บ้านโคกทราย | ๒,๖๘๑.๐๐ |
| ๗ | บ้านโคกยาง | ๒,๕๘๒.๐๐ |
| ๘ | บ้านโคกพิกุล | ๒,๙๔๒.๐๐ |
| ๙ | บ้านเกาะสำโรง | ๓,๑๑๗.๐๐ |
| ๑๐ | บ้านโคกทอง | ๒,๑๙๑.๐๐ |
| ๑๑ | บ้านอิมอญ | ๔,๔๑๗.๐๐ |
| ๑๒ | บ้านวังอ้ายควาย | ๑,๓๔๐.๕๐ |

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม สภาพดินเป็นดินเหนียว เหมาะแก่การประกอบอาชีพ เกษตรกรรม เช่น การทำนา ไร่สวนผสม การเลี้ยงปลาน้ำจืดในบ่อดิน เป็นต้น และยังมีพื้นที่ บางส่วน อยู่ติดกับภูเขา

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู

๑.๕ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตมีป่าไม้มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว มี ๑๒ หมู่บ้าน โดยแยกเป็น

๒.๑) จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านทรายขาว
- หมู่ที่ ๒ บ้านดอนแค
- หมู่ที่ ๓ บ้านไทรงด
- หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยน้ำเย็น
- หมู่ที่ ๕ บ้านอ่าวบ่อ
- หมู่ที่ ๖ บ้านโคกทราย
- หมู่ที่ ๗ บ้านโคกยาง
- หมู่ที่ ๘ บ้านโคกพิบูล
- หมู่ที่ ๙ บ้านเกาะสำโรง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโคกทอง
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านอิมอญ
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านวังอ้ายควาย

๒.๒) คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

- (๑) นายสุรินทร์ สงหนู นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
- ๒) นายวิลาศ มีฮื่น รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
- (๓) นายสำราญ นวลปาน รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
- (๔) นายสมโชค ย้อยยางทอง เลขานุการนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

๒.๓) บุคลากรสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

- ตำแหน่งในสำนักงานปล้ตค้การบริหารส่วนตำบล ๙ คน
- ตำแหน่งในกองคลัง ๗ คน
- ตำแหน่งในกองช่าง ๔ คน

แยกดังนี้



| ที่ | ชื่อสายงาน | ชื่อ - สกุล | ระดับตำแหน่ง |
|-----|---------------------------------------|------------------|--------------|
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) | นางจันทนา คงเกตุ | บ.(กลาง) |
| | สำนักงานปล้ตค้อบต. | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป(หน.สำนักปลัด อบต.) | นายคนอง พังแพรว | อท.(ต้น) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ชื่อ - สกุล | ระดับตำแหน่ง |
|-----|---|------------------------------|--------------|
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | นายสุรินทร์ ชูสิงห์แค | ชำนาญการ |
| ๔ | นักจัดการงานทั่วไป | นางสมศรี มีทอง | ชำนาญการ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | นายสมพร นุ่นนุ่ม | ชำนาญการ |
| ๖ | นักพัฒนาชุมชน | นางสาวปิยะพันธ์ กรุงไกรจักร | ชำนาญการ |
| ๗ | นิติกร | นายกฤตวิทย์ ศรีสุข | ปฏิบัติการ |
| ๘ | นักวิชาการศึกษา | นางสาวจุฑารัตน์ เดชสุวรรณ | ปฏิบัติการ |
| ๙ | นักวิชาการเกษตร | นายกนกพล วงศ์มณี | ปฏิบัติการ |
| ๑๐ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | นายณัฐพงศ์ แก้วกุล | ปฏิบัติงาน |
| ๑๑ | ครู | นางอุษา จันทร์ทองอ่อน | คศ.๑ |
| | ลูกจ้างประจำ | | |
| ๑ | นักจัดการงานทั่วไป | นางจารุวรรณ ชัยศรีหรือริยกุล | - |
| | พนักงานจ้าง | | |
| ๑ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | นางสาวสุภัทสรณ์ สังข์ทอง | - |
| ๒ | พนักงานตักแต่งสวน | นายฉกาจ คำด้วงโรม | - |
| ๓ | พนักงานขับรถยนต์ | นายไพโรจน์ แก้วจันทร์ทอง | - |
| ๔ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง | นายวิวัฒน์ รักษ์เมือง | - |
| | กองคลัง | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | |
| ๑ | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | นางกัลยา ชุมทอง | อท.(ต้น) |
| ๒ | เจ้าพนักงานพัสดุ | นางสาวศิริธัญญา เปาะทองคำ | ชำนาญงาน |
| ๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | นางสาววรพิมพาภรณ์ ปัจฉิมศิริ | ปฏิบัติงาน |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | นางประภารัตน์ รัตนกระจ่าง | ชำนาญการ |
| ๔ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | นางธันยพร สัจจวิเศษ | ชำนาญงาน |
| | พนักงานจ้าง | | |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | นางสาวจิราภรณ์ ชูบัวแก้ว | - |
| ๒ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | นางวสาววันดี เจริญสุข | - |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ชื่อ - สกุล | ระดับตำแหน่ง |
|-----|---------------------------------------|------------------------|---------------------|
| | กองช่าง | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | |
| ๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | นายเริงชัย ขจรวัฒนากุล | อท.(ต้น) |
| ๒ | นายช่างโยธา | นายอุทิศย์ ชาวผ่อง | ปฏิบัติงาน |
| ๓ | นายช่างโยธา | - | ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน |
| | พนักงานจ้าง | | |
| ๑ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | นายสมชาย สิงห์แก้ว | - |
| ๒ | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | นายยงยุทธ ล้านเพชร | - |
| ๓ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | นางอารักษสตร์ นวลสีทอง | |

๒.๔) สภากองค้การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

- (๑) นายสันติ สุวรรณบุรี ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
 (๒) นายสุนทร รักษ์เมือง รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
 (๓) นางจันทนา คงเกตุ เลขาธิการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว
 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

- (๑) นายอรุณ มีลาย ส.อบต.หมู่ที่ ๑
 (๒) นายประนอม เพ็ชรทอง ส.อบต.หมู่ที่ ๒
 (๓) นายสุนทร รักษ์เมือง ส.อบต.หมู่ที่ ๓
 (๔) นายสววย นุ่นนุ่ม ส.อบต.หมู่ที่ ๓
 (๕) นายธีระพันธ์ รอดนวล ส.อบต.หมู่ที่ ๔
 (๖) นายธนวัฒน์ สุดकरण ส.อบต.หมู่ที่ ๔
 (๗) นายธีระพงศ์ ลิมสกุล ส.อบต.หมู่ที่ ๕
 (๘) นายพีระยศ แก้วฉิม ส.อบต.หมู่ที่ ๕
 (๙) นายสันติ สุวรรณบุรี ส.อบต.หมู่ที่ ๖
 (๑๐) นายมณูญ สังข์ด้วง ส.อบต.หมู่ที่ ๖
 (๑๑) นายสาธิต เพชรรัตน์ ส.อบต.หมู่ที่ ๗
 (๑๒) นายศุภกฤต จันทร์ทองอ่อน ส.อบต.หมู่ที่ ๗
 (๑๓) นายจิตร จันทรเรือง ส.อบต.หมู่ที่ ๘
 (๑๔) นายสมพร เจริมพงศ์ ส.อบต.หมู่ที่ ๘
 (๑๕) นายเสนอ หนูยิ้มชัย ส.อบต.หมู่ที่ ๙
 (๑๖) นายเจริญ ไกรคุ้ม ส.อบต.หมู่ที่ ๙
 (๑๗) นายปรีดา สังสง ส.อบต.หมู่ที่ ๑๐
 (๑๘) นายสัมพันธ์ เรืองสังข์ ส.อบต.หมู่ที่ ๑๐

(๑๙) นายชะรวย รักจุฬ

ส.อบต.หมู่ที่ ๑๒

(๒๐) นายสายชล เอียดดำ

ส.อบต.หมู่ที่ ๑๒

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ปี พ.ศ.๒๕๖๓ มีจำนวนครัวเรือน ๒,๖๘๑ ครัวเรือน และมีประชากร ๗,๗๒๒ คน แยกเป็นชาย ๓,๘๒๖ คน หญิง ๓,๘๙๖ คน แยกแต่ละหมู่บ้าน ดังนี้

| หมู่ที่ | จำนวนครัวเรือน | จำนวนประชากร | | |
|---------|----------------|--------------|------|-------|
| | | ชาย | หญิง | รวม |
| ๑ | ๔๙๘ | ๖๘๙ | ๖๙๖ | ๑,๓๘๕ |
| ๒ | ๓๑๒ | ๓๖๕ | ๔๐๓ | ๗๖๘ |
| ๓ | ๒๘๗ | ๕๒๓ | ๕๒๐ | ๑,๐๔๓ |
| ๔ | ๓๐๐ | ๔๒๔ | ๔๒๗ | ๘๕๑ |
| ๕ | ๑๖๖ | ๒๒๕ | ๒๐๒ | ๔๒๗ |
| ๖ | ๒๗๒ | ๓๘๕ | ๔๒๑ | ๘๐๖ |
| ๗ | ๑๕๔ | ๑๘๙ | ๑๙๕ | ๓๘๔ |
| ๘ | ๑๘๙ | ๒๗๐ | ๒๖๘ | ๕๓๘ |
| ๙ | ๑๓๖ | ๒๑๒ | ๑๗๓ | ๓๘๕ |
| ๑๐ | ๑๓๙ | ๑๘๙ | ๒๑๕ | ๔๐๔ |
| ๑๑ | ๑๑๘ | ๑๖๙ | ๑๘๐ | ๓๔๙ |
| ๑๒ | ๑๐๑ | ๑๘๖ | ๑๙๖ | ๓๘๒ |

* ข้อมูลอ้างอิงจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ.เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

| | | |
|---|----|----------|
| - โรงเรียนประถมศึกษา | ๖ | แห่ง |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา | ๒ | แห่ง |
| - โรงเรียนอนุบาลเอกชน | ๑ | แห่ง |
| - ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ | ๑ | แห่ง |
| - สถาบันอาชีวศึกษา | ๑ | แห่ง |
| - วิทยาลัยชุมชน | ๑ | แห่ง |
| - ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน/ห้องสมุดประชาชน | ๑๒ | หมู่บ้าน |
| - หอกระจายข่าว | ๑๒ | แห่ง |

๔.๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

๔.๒.๑) วัด , สำนักสงฆ์ ๖ แห่ง

๔.๓) สาธารณสุข

| | | |
|-------------------------------|------------|------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | ๑ | แห่ง |
| - สถานพยาบาลเอกชน | ๒ | แห่ง |
| - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน | ๓ | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ | ร้อยละ ๑๐๐ | |

ประชากรตำบลทรายขาว มีอัตราพึ่งพิง ร้อยละ ๕๒.๖๕ ทำให้ต้องมีภาระดูแลประชากรในวัยพึ่งพิงมาก (อ้างอิง จากรายงานประจำปี ๒๕๕๙ ร.พ. สต.บ้านดอนแค)

จำนวนและอัตราป่วยของประชากรที่มารับบริการที่สถานีอนามัย ๑๐ ลำดับแรก รพ.สต.บ้านดอนแค ตำบล
ทรายขาว อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

จำนวนและอัตราป่วยของประชากรด้วยโรคเรื้อรัง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอนแค ตำบลทรายขาว อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครศรีธรรมราช

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

| ปีพ.ศ. โรค | ๒๕๖๐ | | ๒๕๖๑ | | ๒๕๖๒ | |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา | จำนวน | อัตรา |
| ๑.ความดันโลหิตสูง | ๖๑๖ | ๖๓.๘๑ | ๖๓๑ | ๖๔.๗๙ | ๖๘๕ | ๗๐.๓๗ |
| ๒. เบาหวาน | ๒๑๒ | ๒๑.๙๖ | ๒๓๕ | ๒๑.๑๒ | ๒๔๘ | ๒๕.๓๗ |
| ๓.อัมพาต | ๑๓ | ๑.๓๔ | ๑๙ | ๑.๙๕ | ๒๔ | ๒.๑๖ |
| ๔. ภูมิคุ้มกันบกพร่อง | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๕. วัณโรคปอด | ๒ | ๐.๑๓ | ๑๐ | ๐.๓๐ | ๕ | ๐.๕๑ |
| ๖.โรคจิต | ๑๐ | ๑.๐๓ | ๒ | ๑.๐๒ | ๑๕ | ๑.๕๔ |
| ๗.โรคหัวใจ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ |
| ๘.โรคลมชัก | ๒ | ๐.๑๓ | ๒ | ๐.๒๐ | ๒ | ๐.๒๐ |
| ๙. หลอดลมอุดกั้นเรื้อรัง | ๓๒ | ๓.๓๑ | ๓๐ | ๓.๐๘ | ๓๓ | ๓.๓๙ |
| ๑๐. มะเร็ง | ๑๐ | ๓๐ | ๗ | ๐.๗๑ | ๙ | ๐.๙๒ |

ที่มา : ทะเบียนผู้ป่วยโรคเรื้อรัง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑) การคมนาคมอาศัยทางบกเป็นหลัก ใช้สัญจรไปมาได้ทั้งปีส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังที่ใช้หิน
คลุกทำผิวจราจร มีถนนสายทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๐๘ (นครศรีธรรมราช – สงขลา) ตัดผ่าน พื้นที่
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ซึ่งเป็นเส้นทางหลักที่ใช้ติดต่อระหว่างจังหวัด อำเภอกันทรวิชัย และตำบล ได้
ตลอดทั้งปี

| | | |
|---|----|-----|
| ๕.๑.๑) ถนนลาดยาง | ๖ | สาย |
| ๕.๑.๒) ถนนคอนกรีต | ๑๐ | สาย |
| ๕.๑.๓) ถนนลูกรังที่ใช้หินคลุกทำผิวจราจร | ๕๙ | สาย |
| ๕.๑.๔) ถนนลูกรัง | ๒๕ | สาย |
| ๕.๑.๕) ถนนดินเหนียว | ๘ | สาย |

๕.๒) การโทรคมนาคม

| | | |
|--|---|------|
| ๕.๒.๑) ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขเอกชน | ๑ | แห่ง |
| ๕.๒.๒) มีการศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตชุมชน | ๑ | แห่ง |
| ๕.๒.๓) มีระบบสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ครอบคลุมเต็มพื้นที่ | | |
| ๕.๒.๔) มีสัญญาณ wifi free โดย ICT free wife ณ อาคารเอนกประสงค์ | | |

๕.๓) การไฟฟ้า

เข้าถึงทุกหมู่บ้านและจำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๙๙

๕.๔) แหล่งน้ำธรรมชาติ

| | | |
|---------------------------|----|------|
| ๕.๔.๑) ลำคลอง,ลำห้วย | ๘ | แห่ง |
| ๕.๔.๒) บึง,หนอง,และอื่น ๆ | ๕๒ | แห่ง |

๕.๕) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

| | | |
|-------------------------|----|------|
| ๕.๕.๑) บ่อน้ำตื้น | ๒ | แห่ง |
| ๕.๕.๒) บ่อโยก | ๕ | แห่ง |
| ๕.๕.๓) เขื่อนส่งน้ำ | ๕๘ | แห่ง |
| ๕.๕.๕) ประปา | ๑๒ | แห่ง |
| ๕.๕.๖) คลองส่งน้ำ | ๑ | แห่ง |
| ๕.๕.๗) แหล่งน้ำขนาดใหญ่ | ๒ | แห่ง |

(คลองชะอวด-แพรกเมือง)

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑) อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก พื้นที่ทั้งหมดของตำบลทรายขาว ประมาณ ๓๓,๓๘๕ ไร่ แต่การใช้ประโยชน์ของพื้นที่ กลับพบว่าได้ใช้ประโยชน์พื้นที่ประกอบอาชีพ ประมาณ ๒๘,๓๘๕ ไร่ เท่านั้น หรือประมาณ ๘๕% ของพื้นที่ทั้งหมด นอกจากนั้นเป็นพื้นที่รกร้างว่างเปล่า เป็นพื้นที่ครอบครองของชุมชนภายนอก และอีกส่วนหนึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย และเป็นพื้นที่สาธารณะจากการสำรวจพบว่าประชากรที่มีทรัพย์สินทางการเกษตร หรือมีที่ดินในครอบครอง มีจำนวน คราวเรือนที่มีที่ดิน ๑-๓ ไร่ จำนวน ๑๘๖ คราวเรือน และจำนวน ๔-๗ ไร่ จำนวน ๑๓๒ คราวเรือน และคราวเรือนที่ไม่มีที่ดิน มีจำนวนถึง ๒๐๔ คราวเรือน ประชากรเหล่านี้มีที่ดินในการประกอบอาชีพไม่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกันจำนวนคราวเรือนเหล่านี้จะต้องเช่าที่ทำการเพื่อประกอบอาชีพ และทำงานรับจ้างหารายได้ให้กับครอบครัว เพื่อดำรงชีวิต เพื่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร และเพื่อค่าใช้จ่ายจัดหาปัจจัยการผลิต เป็นต้น

โดยจะกล่าวถึงอาชีพที่ต้องอาศัยทรัพยากรดินเป็นหลัก ซึ่งโดยปกติลักษณะทางภูมิศาสตร์ ของตำบลทรายขาวเหมาะแก่การประกอบอาชีพการเกษตรกรรม ลักษณะทั่วไปของพื้นที่ประกอบด้วย

- พื้นที่ทุ่งนา (ประมาณการโดยแผนที่กลุ่มชุดดิน) เหมาะแก่การทำนาปี ทำนาปรัง ไร่นาสวนผสม บ่อเลี้ยงปลา มีพื้นที่ประมาณ ๒๓,๕๐๙ ไร่
- พื้นที่ที่เป็นภูเขา และลาดเชิงเขา ป่าพรุ ในเขตพื้นที่ หมู่ที่ ๓,๑ และ หมู่ที่ ๙ (ประมาณการโดยแผนที่กลุ่มชุดดิน) เหมาะแก่การปลูกยางพารา และสวนผลไม้ ฯลฯ มีพื้นที่ประมาณ ๙,๘๗๖ ไร่

ในจำนวนพื้นที่ทั้งหมดของตำบลทรายขาว จะมีพื้นที่สาธารณะเฉพาะถนนและแหล่งน้ำ มีพื้นที่ประมาณ ๒๒๖ ไร่

การใช้พื้นที่ประกอบอาชีพ ซึ่งมีอาชีพเกษตรกรรมหลัก ๆ จำนวน ๘ อาชีพ ดังนี้

| | | |
|----------------------|-------|------------|
| ๑. อาชีพทำนา | จำนวน | ๑๒,๓๗๙ ไร่ |
| ๒. อาชีพสวนปาล์ม | จำนวน | ๖,๕๔๖ ไร่ |
| ๓. อาชีพไร่นาสวนผสม | จำนวน | ๑,๑๗๕ ไร่ |
| ๔. อาชีพสวนยางพารา | จำนวน | ๒,๐๙๐ ไร่ |
| ๕. อาชีพสวนไม้ผล | จำนวน | ๖๕๙ ไร่ |
| ๖. อาชีพการทำแปลงผัก | จำนวน | ๖๙๓ ไร่ |

๗. อาชีพการเลี้ยงปลา จำนวน ๓๔๘ ไร่

๘. อาชีพการเลี้ยงสัตว์ เช่น วัวควาย จำนวน ๒,๐๗๖ ตัว (โดยใช้พื้นที่ผสมกับพื้นที่ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม)

ปริมาณผลผลิตจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชากรในพื้นที่ จากข้อมูลจะเห็นว่าการประกอบอาชีพเกษตรกรรมของประชากรได้ใช้พื้นที่ส่วนมาก ใช้เพื่อการทำนา

๖.๒ รายได้ของประชากร

รายได้ของครอบครัวจากการประกอบอาชีพทางการเกษตรไม่ค่อยเต็มเม็ดเต็มหน่วย เมื่อดูจากผลผลิตเฉลี่ย ซึ่งอาจมีหลายปัจจัยที่เป็นสาเหตุการประกอบอาชีพทำให้ผลผลิตต่ำ เช่น สาเหตุมาจากปัจจัยการตลาด สาเหตุมาจากภาวะขาดน้ำหรือน้ำท่วม เป็นต้น แต่สาเหตุเบื้องต้นที่ได้จากการพบเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นทุกปี ของเกษตรกรทำนา คือ

- สภาพการขาดน้ำในการทำนาปี และนาปรัง ด้วยสภาพของพื้นที่มีเหมืองน้ำไม่เพียงพอเพื่อใช้ประกอบอาชีพทำนา และอีกประการหนึ่ง เหมืองน้ำเหล่านี้ไม่สามารถเก็บกักน้ำใช้ได้ตลอดปี เพราะปริมาณการเพาะปลูกกับปริมาณน้ำในเหมืองน้ำไม่เพียงพอ จึงจำเป็นต้องผันน้ำจากคลองพระราชดำริมาหล่อเลี้ยง โดยระบายน้ำลงสู่เหมืองน้ำต่าง ๆ เพื่อกระจายน้ำให้เกษตรกรใช้ในการเพาะปลูก ดังนั้นการประกอบอาชีพทำนา จะต้องลงทุนมากกว่าเดิม จะต้องมีค่าใช้จ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงในการดูคักน้ำ

- สาเหตุมาจาก การทำนาขาดระบบการจัดการโดยการมีส่วนร่วมของเกษตรกรเอง โดยต่างคนต่างทำ แล้วแต่ความพร้อมในเรื่องของปัจจัยการผลิต หรือทุนของเกษตรกร ซึ่งหน่วยงานชลประทาน และองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว พยายามจัดหาเครื่องสูบน้ำ พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิงดูคักน้ำจากคลองราชดำริมาหล่อเลี้ยง แต่ก็ยังไม่เพียงพอในฤดูที่ฝนทิ้งช่วง สาเหตุจากไม่สามารถจัดสรรการใช้รายได้ เนื่องจากเกษตรกร

มีสภาพต่างคนต่างทำ จึงทำให้น้ำส่วนหนึ่งได้หายไปโดยมิได้ใช้ประโยชน์ใด ๆ

- ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ที่เกษตรกรมีรายได้ต่ำ เนื่องจากผลผลิตที่ได้มานั้น ด้วยสภาวะตลาดเป็นตัวกำหนดราคา ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่จะต้องขาดรายได้ของส่วนแบ่งตลาด ตามฤดูกาล หรือฤดูการผลิต

จากการสำรวจ จำนวน ๑,๓๘๐ ครัวเรือน จะเห็นว่ารายได้ จากการประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นด้านหลัก โดยหลายสาขาอาชีพ โดยใช้พื้นที่หรือทรัพยากรดินมากที่สุด จะพบว่าอาชีพที่ทำรายได้มากที่สุดจากจำนวน ๑,๓๘๐ ครัวเรือน กลับไม่ใช่อาชีพเกษตรกรรม แต่เป็นอาชีพการรับจ้าง สร้างรายได้มากที่สุด จำนวนปีละ ๒๐ ล้านบาท และอาชีพการค้าขาย ปีละ ๑๓ ล้านบาท ส่วนอาชีพเกษตรกรรม การทำนาปีสร้างรายได้ปีละ ๑๐ ล้านบาท และทำนาปรังปีละ ๗ ล้านบาท

๖.๓ รายจ่ายของประชากร

จากการสำรวจแบบสอบถาม จำนวนครัวเรือน ๑,๓๘๐ ครัวเรือน ในจำนวน ๑๑ หมู่บ้านของตำบลทรายขาว จะเห็นว่าค่าใช้จ่ายที่จำเป็นหลัก ๆ จะมีค่าใช้จ่ายในอัตราที่สูง เมื่อรวบรวมจาก ๑,๓๘๐ ครัวเรือน จำนวน ๘ รายการ ดังนี้

| | | |
|--------------------------------|----------|-------------------|
| ๑. ค่าใช้จ่ายในการศึกษา | เป็นเงิน | ๒๐,๘๗๔,๖๔๑ บาท/ปี |
| ๒. ค่าใช้จ่ายบริโภคเนื้อหมู | เป็นเงิน | ๘,๕๙๔,๐๘๐ บาท/ปี |
| ๓. ค่าใช้จ่ายบริโภคในครัวเรือน | เป็นเงิน | ๗,๔๘๖,๖๙๒ บาท/ปี |
| ๔. ค่าใช้จ่ายบริโภคเนื้อปลา | เป็นเงิน | ๕,๘๐๓,๙๖๔ บาท/ปี |
| ๕. ค่าใช้จ่ายค่าน้ำ – ค่าไฟฟ้า | เป็นเงิน | ๕,๑๕๘,๑๖๔ บาท/ปี |
| ๖. ค่าใช้จ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง | เป็นเงิน | ๔,๓๑๑,๖๕๙ บาท/ปี |
| ๗. ค่าใช้จ่าย ค่าปุ๋ย | เป็นเงิน | ๔,๐๑๘,๓๘๒ บาท/ปี |

๘. ค่าใช้จ่ายบริโภคข้าวสาร เป็นเงิน ๔,๐๐๖,๕๑๘ บาท/ปี

๖.๔) หน่วยธุรกิจในองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

| | | |
|--------------------|----|------|
| - โรงแรม /รีสอร์ท | ๕ | แห่ง |
| - ปืมน้ำมันและก๊าซ | ๓ | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม | ๓ | แห่ง |
| - โรงสี | ๑๐ | แห่ง |
| - ฟาร์มปศุสัตว์ | ๑ | แห่ง |

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“เกษตรสมบูรณ์ เพิ่มพูนรายได้ กระจายการมีส่วนร่วม
เรียนรู้เพิ่มขึ้น ครบครันบริการสาธารณะ”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคมน สังคมและเศรษฐกิจ

๑.๑ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการประกอบอาชีพ เช่น ปักจ้ายการผลิต เงินทุน เครื่องจักรที่ทันสมัย ตลอดจนจัดระบบอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ

๑.๒ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการศึกษาสร้างแหล่งเรียนรู้และการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมี คุณภาพ

๑.๓ แนวทางการพัฒนา อนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๔ แนวทางการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพชุมชน

๑.๕ แนวทางการพัฒนา พัฒนากิจกรมกีฬาต่าง ๆ ตลอดจนพัฒนาสถานที่บริการด้านกีฬา เพื่อส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน แก้ปัญหาสุขภาพติด

๑.๖ แนวทางการพัฒนา สวัสดิการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑ แนวทางการพัฒนา พัฒนาการคมนาคมขนส่ง จัดระบบเส้นทางให้มีมาตรฐานและครอบคลุมทุกชุมชน

๒.๒ แนวทางการพัฒนา จัดระบบและบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๓ แนวทางการพัฒนา พัฒนาสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย ให้แก่ประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ แนวทางการพัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริม อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข

๔.๑ แนวทางการพัฒนา พัฒนาการให้บริการด้านสาธารณสุขและคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความปลอดภัย รวมทั้งการป้องกันและรักษาโรคทั้งในคน และสัตว์

๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาการเมืองการบริหาร

๕.๑ แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากร ระบบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้ การทำงานและการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

๕.๒ แนวทางการพัฒนา พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารโดยแนวทางการมีส่วนร่วมของภาคส่วน

๕.๓ แนวทางการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. **ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**
 - ๑.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - ๑.๒ ราคาผลผลิตไม่แน่นอนเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาเองได้
 - ๑.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น
 - ๑.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
 - ๑.๕ ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
 - ๑.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
 - ๑.๗ ปัญหาขาดแคลนที่ทำกิน
๒. **ปัญหาด้านสังคม**
 - ๒.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
 - ๒.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
 - ๒.๓ ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
 - ๒.๔ การเล่นการพนัน
 - ๒.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
 - ๒.๖ ปัญหาผู้สูงอายุ
 - ๒.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
๓. **ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**
 - ๓.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ – ตำบล – หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
 - ๓.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ทัวถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
 - ๓.๓ ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๔. **ปัญหาด้านแหล่งน้ำ**
 - ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
 - ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
 - ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
 - ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ
๕. **ปัญหาด้านสาธารณสุข**
 - ๕.๑ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
 - ๕.๒ ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุรำคาญ
๖. **ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร**
 - ๖.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้
 - ๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
 - ๖.๓ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
 - ๖.๔ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง

๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ๗.๒ ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
 - ๗.๓ ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
 - ๗.๔ ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
 - ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
 - ๘.๓ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
 - ๘.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๘.๕ ป่าไม้ถูกทำลายจากไฟป่า ที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุก
๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ
 - ๙.๑ การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมบ่อ โดยเฉพาะในฤดูฝน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาด้านแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผูปฏิบัติงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน
- ๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด
- ๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. นโยบายด้านการและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนาศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นสำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ ให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายและกลยุทธ์ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน
- ๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด
- ๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒.๒ การพัฒนาระบบวางแผนและการติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๒.๓ การพัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๒.๔ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. นโยบายด้านการและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

- ๓.๑ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

- ๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน
- ๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนาศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงาน
จะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและ
ปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน
