นโยบายและกลยุทธ์

ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ –๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมือง

จังหวัดหนองบัวลำภู

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง สามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลาย ครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดไม่ได้ และผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยทำให้ภารกิจปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวขึ้น โดยได้ดำเนินการตามมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบริหารจัดการภาครัฐ(Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดรับ กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ วิสัยทัศน์ ๑

๑.๒ พันธกิจ ๑

๑.๓ เป้าหมายหลัก ๒

ส่วนที่ ๒ สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนบ้านพร้าว

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป ๓

๒.๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑๘

๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ๑๙

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT) ๒๓

๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม) ๒๕

๒.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด ๒๖

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร ๒๗

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ๒๙

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ๓๒

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน ๓๕

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ ๓๕

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ๓๕

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๓๖

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ ๓๖

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ๓๖

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ๓๗

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจสังคมและก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

"ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง"

๑.๒ พันธกิจ

๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินการใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวต่อสาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนโยบายข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

ที่ตั้งของหมู่บ้าน/ชุมชน/ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ตั้งอยู่ที่บ้านบก หมู่ที่ ๕ ถนน หนองบัวลำภู-ศรีบุญเรือง ตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอเมือง ระยะห่างจากอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ๑๔ กิโลเมตร

ตำบลบ้านพร้าว มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๘๒.๘๕ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๕๑,๗๘๑.๒๕ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดเขต	ตำบลหนองหว้า	ตำบลหนองบัว	อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศใต้	ติดเขต	ตำบลหัวนา	อำเภอเมือง	จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันออก	ติดเขต	ตำบลบ้านขาม	อำเภอเมือง	จังหวัดหนองบัวลำภู
ทิศตะวันตก	ติดเขต	ตำบลหนองแก	อำเภอศรีบุญเรือง	จังหวัดหนองบัวลำภู

ภูมิประเทศ

ลักษณะตำบลบ้านพร้าว กว้างเป็นแนวยาวจากทิศตะวันออกไปยังทิศตะวันตก มีถนนสายหลักของตำบล คือ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๘ (สายหนองบัว-ชุมแพ) ตัดผ่านตอนกลางของตำบลไปในแนวตะวันออกเฉียงเหนือ-ใต้ โดยผ่านหมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยค้อ หมู่ที่ ๕ บ้านบก หมู่ที่ ๑๑ บ้านหัวขัว และ หมู่ที่ ๙ บ้านพันดอน และสายรองของตำบล คือ ถนนลาดยาง สายวังหมื่น-สร้างเสี่ยน ผ่านด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ของตำบลโดยผ่านหมู่ที่ ๑ บ้านพร้าว หมู่ที่ ๒ บ้านหัน หมู่ที่ ๓ บ้านโคกม่วย และหมู่ที่ ๑๔ บ้านท่าโพธิ์ชัย มีแหล่งน้ำที่สำคัญ คือ ห้วยโจด ห้วยกุดเชือก ห้วยนากุง ห้วยแป้น ห้วยกกค้อ ห้วยกุดสระใน ห้วยโสกเก้าหาบ หนองฝาย กุดซอย และหนองสระพัง ไหลผ่านหมู่บ้านต่าง ๆ ในเขตตำบลบ้านพร้าว เป็นต้น

ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศแบ่งออกเป็น ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว สภาพอากาศโดยทั่วไปขึ้นอยู่กับมรสุมที่พัดผ่านประจำปี จัดอยู่ในประเภทภูมิอากาศแบบพื้นเมืองร้อนเฉพาะฤดู

- ฤดูร้อน ตั้งแต่ มีนาคม ถึง เมษายน อุณหภูมิสูงสุดเฉลี่ย ๓๔-๓๖ องศาเซลเซียส
- ฤดูฝน ตั้งแต่ พฤษภาคม ถึง ตุลาคม ฝนจะตกมากในเดือนสิงหาคม-กันยายน เนื่องจากอิทธิพลพายุดีเปรสชั่น
- ฤดูหนาว ตั้งแต่ พฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์ ซึ่งอากาศจะหนาวมากในช่วงเดือน ธันวาคม-มกราคมโดยอุณหภูมิเฉลี่ย ๑๕-๑๖ องศาเซลเซียส

ลักษณะของดิน

ดินตำบลบ้านพร้าว เป็นดินร่วนปนทราย มีการระบายน้ำดี หรือค่อนข้างเป็นดินทรายมีความสมบูรณ์ปานกลางถึงต่ำ เหมาะสมสำหรับการปลูกข้าวในฤดูฝนเท่านั้น ถ้าหากมีการชลประทานอันเหมาะสมจะสามารถทำนาปรังในฤดูแล้ง หรือปลูกพืชผัก หรือปลูกพืชไร่ต่าง ๆ ได้หลังฤดูทำนาปี

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำที่สำคัญ ในเขตตำบลบ้านพร้าว มีหนองน้ำ จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

๒.๕.๑ หนองนาใหญ่ หมู่ที่ ๒,๑๔ ความจุโดยประมาณ ๖๓๒,๐๐๐ ลบม.
๒.๕.๒ หนองสระพัง หมู่ที่ ๑ ความจุโดยประมาณ ๗๓,๕๐๐ลบม.
๒.๕.๓ สระหิน หมู่ที่ ๖ ความจุโดยประมาณ ๒๖,๗๐๐ลบม.
๒.๕.๔ หนองโสกเก้าหาบ หมู่ที่ ๗ความจุโดยประมาณ ๒๐,๗๐๐ ลบม.
๒.๕.๕ หนองไส้ไก่ หมู่ที่ ๘,๑๕ ความจุโดยประมาณ ๑๙๕,๙๐๐ลบม.
๒.๕.๖ หนองแคมป์ หมู่ ๙ ความจุโดยประมาณ ๙๐,๐๐๐ ลบม.

ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ ๑,๗๐๐ ไร่

ด้านการเมืองการปกครอง

เขตการปกครอง

ตำบลบ้านพร้าว มี ๑๕ หมู่บ้าน ประชากรในพื้นที่รวมทั้งสิ้น ๙,๗๑๖ คน

การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ๑๕ หมู่บ้าน รวมเป็น ๓๐ คน

ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว รวมทั้งหมด ๙,๗๑๖ คน ประกอบด้วย ประชากรชาย จำนวน ๔,๘๘๐ คน ประชากรหญิง จำนวน ๔,๘๓๖ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๖๐๖ ครัวเรือน โดยแยกตามหมู่บ้านที่อาศัยจริง ดังนี้ (ข้อมูล ณ เดือน กันยายน ๒๕๕๙)

หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
บ้านพร้าว	๓๑๐	๓๑๖	๖๒๖
บ้านหัน	๓๕๕	๓๖๘	๗๒๓
บ้านโคกม่วย	๓๖๔	๓๓๗	๗๐๑
บ้านป่าคา	๒๕๙	๒๗๗	๕๓๖
บ้านบก	๓๕๐	๓๔๕	๖๙๕
บ้านโนนเรียง	๕๓๙	๕๘๕	๑,๑๒๔
บ้านศรีสุข	๕๕๒	๕๒๔	๑,๐๗๖
บ้านโนนสูง	๓๕๓	๓๔๑	๖๙๔
บ้านพันดอน	๒๐๔	๒๑๐	๔๑๔
บ้านห้วยค้อ	๓๙๔	๓๖๐	๗๕๔

บ้านหัวขัว	๒๐๗	๒๐๐	๔๐๗
บ้านโนนสำราญ	๑๗๒	๑๖๙	๓๔๑
บ้านนาล้อม	๑๓๑	๑๒๙	๒๖๐
บ้านท่าโพธิ์ชัย	๓๔๙	๓๔๘	๖๙๗
บ้านใหม่วังทอง	๓๔๑	๓๒๗	๖๖๘
รวม	**๔,๘๘๐**	**๔,๘๓๖**	**๙,๗๑๖**

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ๓๕ – ๕๕ ปี

สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านโคกม่วย จำนวนนักเรียนประมาณ ๕๙ คน
๒. โรงเรียนบ้านศรีสุขนาล้อม จำนวนนักเรียนประมาณ ๙๔ คน
๓. โรงเรียนบ้านโนนสูงใหม่วังทอง จำนวนนักเรียนประมาณ ๑๑๗ คน
๔. โรงเรียนบ้านห้วยค้อ จำนวนนักเรียนประมาณ ๔๙ คน
(อนุบาล - ประถมศึกษาปีที่ ๖)

โรงเรียนมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส) ๒ แห่ง ได้แก่

๑. โรงเรียนบ้านพร้าว จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๐๙ คน
๒. โรงเรียนบ้านบกโนนเรียง จำนวนนักเรียนประมาณ ๒๑๐ คน
(อนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ ๓)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน ๒ แห่ง ได้แก่

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระธาตุ จำนวนนักเรียนประมาณ ๖๙ คน
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนเรียง จำนวนนักเรียนประมาณ ๘๓ คน

สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ๑ แห่ง ได้แก่

๑. วิทยาลัยชุมชนหนองบัวลำภู

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านพร้าว ๑ แห่ง
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านบก ๑ แห่ง
ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ๑๕ แห่ง

การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมที่ใช้ในตำบลบ้านพร้าวนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว จะเป็นการคมนาคมโดยรถยนต์เป็นหลัก ซึ่งสามารถติดต่อกับตำบลต่าง ๆ โดยมีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญ โดยระยะทางจากตำบลบ้านพร้าวไปยังตำบลต่าง ๆ มีดังนี้

ตำบล	ระยะทางจากตำบลบ้านพร้าว (กม.)
ตำบลหนองหว้า	๘ กิโลเมตร
ตำบลโนนขมิ้น	๑๘ กิโลเมตร
ตำบลบ้านขาม	๑๐ กิโลเมตร
ตำบลหัวนา	๑๐ กิโลเมตร
ตำบลหนองแก	๑๑ กิโลเมตร

การไฟฟ้า

- หมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ ๑๕ หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า ๙๐% ของจำนวนหลังคาเรือน

การประปา

ประปาส่วนใหญ่เป็นประปาหมู่บ้าน

โทรศัพท์

ปัจจุบันทุกหมู่บ้านใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่เป็นส่วนใหญ่

ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การขนส่งวัสดุ ครุภัณฑ์

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขอนุญาต ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ บ้านบก ตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ปลูกอ้อย และปลูกมันสำปะหลัง ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้างทั่วไป

การปศุสัตว์

ตำบลบ้านพร้าว มีการปศุสัตว์ คือ การเลี้ยงโค เลี้ยงกะบือ และการเลี้ยงสุกร ในทุกหมู่บ้านของตำบลบ้านพร้าว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

การบริการ

บริการนวดแผนไทย ที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๕
มีร้านบริการทำผม เสริมสวย พื้นที่หมู่ ๓ , ๔ , ๖ , ๗ , ๑๑
โรงสีข้าวขนาดเล็กในพื้นที่ จำนวน ๒๑ แห่ง

การท่องเที่ยว

ตำบลบ้านพร้าวไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวในเขตตำบล

อุตสาหกรรม

ตำบลบ้านพร้าวมีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ๓ แห่ง ได้แก่ โรงงานผลิตน้ำแข็ง โรงงานผลิตน้ำดื่ม โรงงานผลิตแป้งขนมจีน

การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

- สถาบันการเงิน	๑๕	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๑๕	กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ดฟาง	๗	กลุ่ม
- กลุ่มปลูกผักปลอดสารพิษ	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกร	๑	กลุ่ม
- กลุ่มกองทุนปุ๋ยเพื่อเกษตรกร	๑	กลุ่ม
- กลุ่มปลูกอ้อย	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงโค	๒	กลุ่ม

แรงงาน

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ปลูกอ้อย และปลูกมันสำปะหลัง ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้างทั่วไป

ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน

มีจำนวน ๑๕ หมู่บ้าน และข้อมูลพื้นฐานแต่ละหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๑	พร้าว	๓๑๐	๓๑๖	๖๒๖	๒๔๑
๒	หัน	๓๕๕	๓๖๘	๗๒๓	๑๘๐
๓	โคกม่วย	๓๖๔	๓๓๗	๗๐๑	๑๗๘
๔	ป่าคา	๒๕๙	๒๗๗	๕๓๖	๑๕๗
๕	บก	๓๕๐	๓๔๕	๖๙๕	๑๘๔
๖	โนนเรียง	๕๓๙	๕๘๕	๑,๑๒๔	๒๘๑
๗	ศรีสุข	๕๕๒	๕๒๔	๑,๐๗๖	๒๙๓
๘	โนนสูง	๓๕๓	๓๔๑	๖๙๔	๑๗๒
๙	พันดอน	๒๐๔	๒๑๐	๔๑๔	๑๒๒
๑๐	ห้วยค้อ	๓๙๔	๓๖๐	๗๕๔	๑๙๘

๑๑	หัวขัว	๒๐๗	๒๐๐	๔๐๗	๑๒๗
๑๒	โนนสำราญ	๑๗๒	๑๖๙	๓๔๑	๘๔
๑๓	นาล้อม	๑๓๑	๑๒๙	๒๖๐	๖๘
๑๔	ท่าโพธิ์ชัย	๓๔๙	๓๔๘	๖๙๗	๑๖๘
๑๕	ใหม่วังทอง	๓๔๑	๓๒๗	๖๖๘	๑๕๓
รวม		**๔,๘๘๐**	**๔,๘๓๖**	**๙,๗๑๖**	**๒,๖๐๖**

ข้อมูลด้านการเกษตร

ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ปลูกอ้อย และปลูกมันสำปะหลัง ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้างทั่วไป

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำการเกษตร

แหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่าน ได้แก่ ลำพะเนียง

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกินน้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ประปาส่วนใหญ่เป็นประปาหมู่บ้าน มี ๑๙ แห่ง และประปาตำบล สร้างโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ แห่ง ในเขตหมู่ที่ ๑๔

ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา

ประชาชนทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน นับถือทั้งศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์

โดยมีข้อมูลศาสนสถาน ดังนี้

วัด มีจำนวน ๙ วัด ได้แก่

๑. วัดสระธาตุ
๒. วัดศรีรุ่งเรือง
๓. วัดทุ่งสว่าง
๔. วัดป่าสีมาวาส
๕. วัดวิเศษชัยศรี
๖. วัดป่าโคกสะอาด
๗. วัดศรีสว่าง
๘. วัดสมานสมณวาส
๙. วัดศิริมงคล

สำนักสงฆ์ มีจำนวน ๕ แห่ง ได้แก่

๑. สำนักสงฆ์ธรรมเจดีย์
๒. สำนักสงฆ์สันติธรรม
๓. สำนักสงฆ์ป่าเรไร
๔. สำนักสงฆ์ป่าศรีมงคล

๕. สำนักสงฆ์มฤคทายวัน

ประเพณีและงานประจำปี

ช่วงเดือนเมษายน งานอนุรักษ์ประเพณีไทยห่วงใยผู้สูงอายุ
ช่วงเดือนเมษายน – เดือนพฤษภาคม ประเพณีบุญบั้งไฟ
ช่วงเดือนกรกฎาคม – เดือนตุลาคม ประเพณีทอดเทียนในพรรษา

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่โดดเด่น คือ กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง
ภาษาถิ่น คือ ภาษาอิสาน

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกที่โดดเด่น คือ กลุ่มทอผ้าพื้นเมือง

ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

หนองนาใหญ่	หมู่ที่ ๒,๑๔
หนองสระพัง	หมู่ที่ ๑
สระหิน	หมู่ที่ ๖
หนองโสกเก้าหาบ	หมู่ที่ ๗
หนองไส้ไก่	หมู่ที่ ๘,๑๕
หนองแคมป์	หมู่ ๙

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	๑๕	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	๘	แห่ง
บ่อโยก (บ่อบาดาล)	๓๓	แห่ง
สระน้ำ	๓๐	แห่ง
ประปาหมู่บ้าน	๑๙	แห่ง

ป่าไม้

พื้นที่ป่าไม้ ๑,๗๐๐ ไร่

ภูเขา

ในพื้นที่ตำบลบ้านพร้าวไม่มีภูเขา

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ตำบลบ้านพร้าวไม่มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ

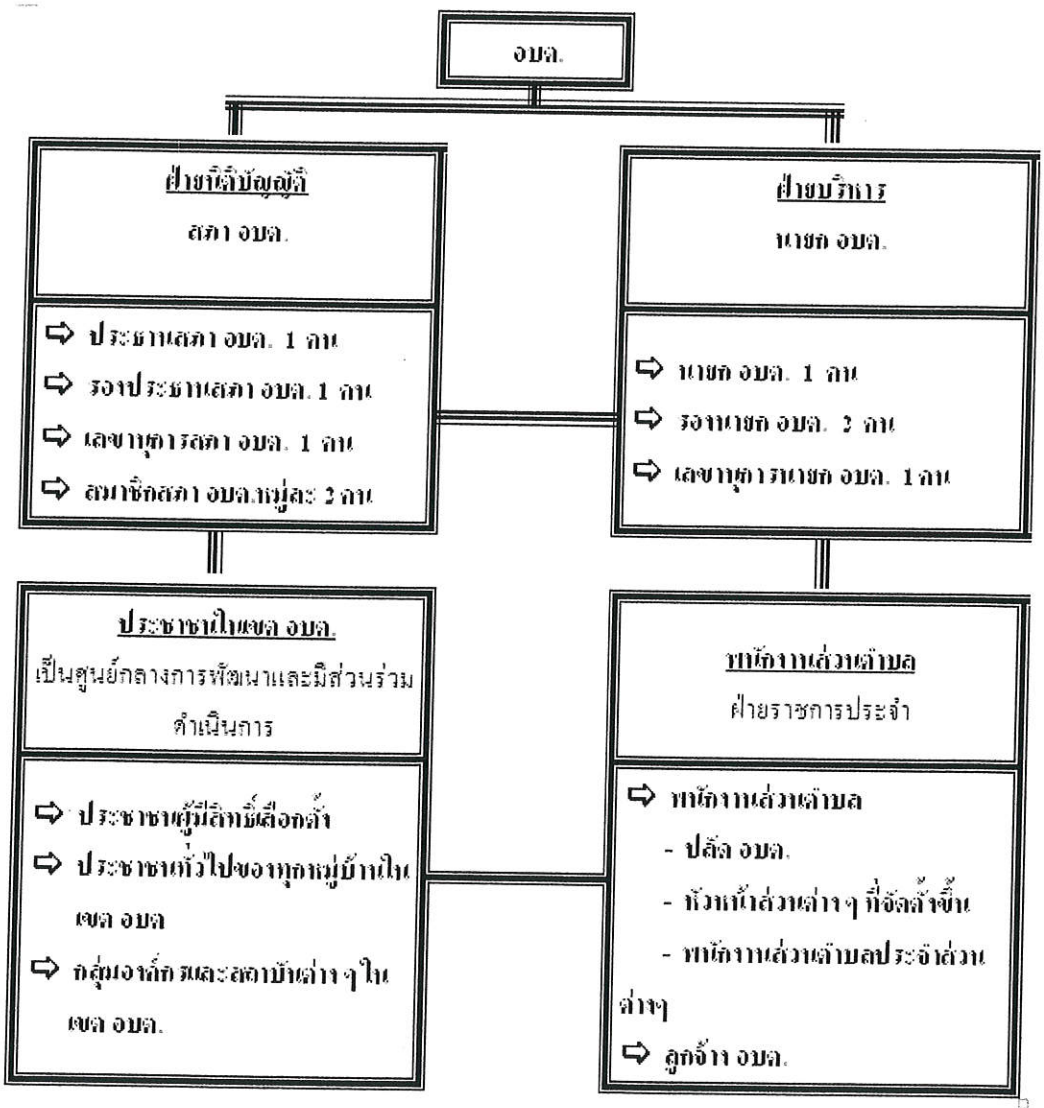
ข้อมูลอื่นๆ

มวลชนจัดตั้ง

ลูกเสือชาวบ้าน	จำนวน	๕๐๐	คน
อปพร.	จำนวน	๑๗๖	คน
อาสาจราจรชุมชน	จำนวน	๒๐	คน

ด้านการเมือง – การบริหาร

- โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ปรากฏตาม แผนผังองค์กร ดังนี้



กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก.ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว จำนวน ๑๕ คน

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๓ คน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน		
๑	นางสาวพรทิพา วิเศษ	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
สำนักปลัด		
๑. งานบริหารงานทั่วไป		
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒	นายสายันต์ ไชยโยธา	หัวหน้าสำนักปลัด
๓	นางสาวอุไรวรรณ สิมสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไป
๑.๒ พนักงานจ้าง		
๔	นางดอกไม้ สิงขรณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕	นางสาวรดาพร พิมพ์โคตร	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล
๖	นางสาวสุพรรษา ประดับศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๗	นางสาวปรียาพร คำลิตร์	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๘	นายอุดม ทุมผารักษ์	คนสวน
๙	นายสำฤทธิ์ เจริญศิลป์	พนักงานขับรถยนต์
๑๐	นายสุริยันต์ ปริสิทธิ์	พนักงานขับรถยนต์
๑๑	นายกิตติศักดิ์ อันลูกท้าว	พนักงานขับรถยนต์
๑๒	นายสายเปล โลหะพรม	คนงานประจำรถขยะ
๑๓	นายวงเดือน ภูทองเงิน	คนงานประจำรถขยะ
๑๔	นายทรงวุฒิ ชัยพล	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕	นางสาวมัลลิกา ชาวประสา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๖	นายวิพัตร์ ไขบุตรดี	คนงานประจำรถขยะ
๑๗	นายสุทธิพงษ์ เรืองศรี	คนงาน
๑๘	นางสาวชนิดา รัตนพล	คนสวน
๑๙	นางสาวอรุณรัตน์ อินทร์อ่อน	ผู้ช่วยนิติกร
๒. งานการเจ้าหน้าที่		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๐	นางสาวพรรณวิภา ไพรรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๓. งานกฎหมายและคดี		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๑	นายปิติจิตต์ นิลพัฒน์	นิติกรชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๔. งานวางแผนและสถิติและวิชาการ		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๒	นางมนเทียร เหล่ามาลา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๓	นายวิทยา วัฒทันต์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๖. งานสาธารณสุข		
๖.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๔	นายคมกริช พรหมวงษา	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
กองคลัง		
๗. งานบริหารงานคลัง		
๗.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๕	นางศศิธร อินทรพิมพ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒๖	นางเปรมยุดา สุราษฎร์	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
๒๗	นางสาวนิชนิภา ศาลาศักดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๒๘	นางสาวทัศนีย์ ยศปัญญา	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๗.๒ พนักงานจ้าง		
๒๙	นางอัฉรา ไชยโก	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
๓๐	นางสาวปวรรัตน์ พลนุรักษ์	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
๓๑	นางสาววันเพ็ญ จันทร์คำ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ
๓๒	นางสาวชุตินันท์ นาสิงขัน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๓๓	นางสาวปรีดารัตน์ นนทสิงห์	คนงาน
กองช่าง		
๘. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน		
๘.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๓๔	นายสมศักดิ์ สุโอษฐ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๓๕	นายสุขสันต์ เฮ้าทา	นายช่างโยธาอาวุโส
๘.๒ พนักงานจ้าง		
๓๖	นายชวัลวิทย์ เสียงอ่อน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๓๗	นายฤทธิพร สายทอง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

๘.๒ พนักงานจ้าง		
๔๘	นายชินกร ประกายศรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา
๓๙	นายบุญสงค์ ชาวัติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก
กองสวัสดิการและสังคม		
๙.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์		
๙.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๔๐	นายสันติพล เศรษโฐ	ผอ.กองสวัสดิการสังคม
๔๑	นายวุฒิพงษ์ ทูลพุทธา	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๔๒	นายนัฐพล สุนสุข	เจ้าพนักงานธุรการ
๙.๒ พนักงานจ้าง		
๔๓	นางสาวรุ่งนภา เพิ่มศรี	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม		
๑๐. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา		
๑๐.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๔๔	นายภูรีภัทร เสืออินทร์	นักวิชาการศึกษา
๔๕	นางสาวสมหวัง ศรีคัฒนาม	ครู
๔๖	นางนิภา ผาอำนาจ	ครู
๔๗	นางอร อุดมรักษ์	ครู
๔๘	นางสาวมณธิรา บุติพันคา	ครู
๑๐.๒ พนักงานจ้าง		
๔๙	นางวิราภรณ์ เสียงอ่อน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕๐	นางสาวภัทรวดี อินทรพิมพ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๕๑	นางสาววัชรา สัมมุตถี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕๒	นางศิริวรรณ โคตรโสภา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕๓	นางประเพ็ญ เจริญศักดิ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕๔	นางเอมอร ขันธ์พระ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕๕	นางสาวยุวรี ม่วงภูเขียว	ผู้ดูแลเด็ก

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗(รวมแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่๕พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ตามมาตรา๖๖, ๖๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่๕ พ.ศ.๒๕๔๖ ดังนี้

ก.มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข.มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ มอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความ จำเป็นและสมควร

ค.มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

ง.อำนาจหน้าที่ตามมาตรา๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้าง

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมกา กำหนดการดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ หากสามารถดำาเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตและสามารถ าบลได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีด้วย

๒.๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

โครงสร้างสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป(ปก) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- คนสวน (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (๓)
- คนงาน (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานนิติการ
- นิติกร (ชก) (๑)
- ผู้ช่วยนิติกร (๑)

งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก) (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)
- คนงาน (๓)

งานกิจการพาณิชย์

งานเลขานุการ อบต.

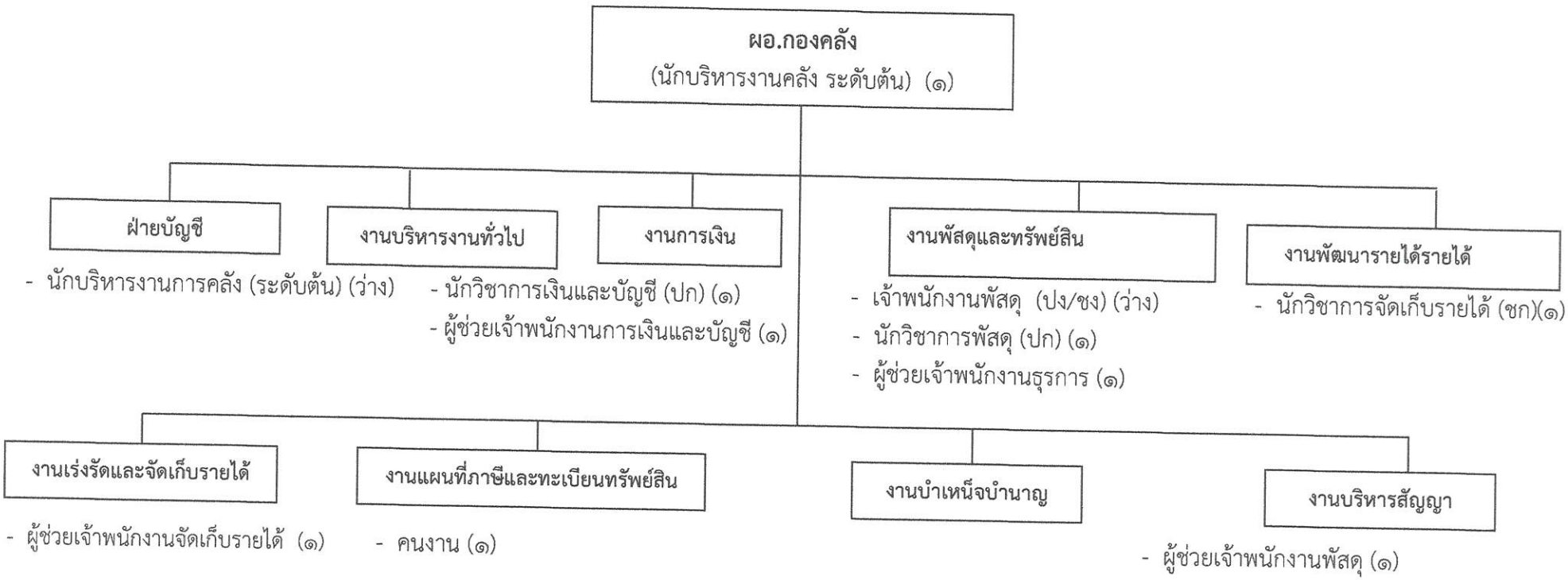
งานส่งเสริมการเกษตร

งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

งานกิจการสภา

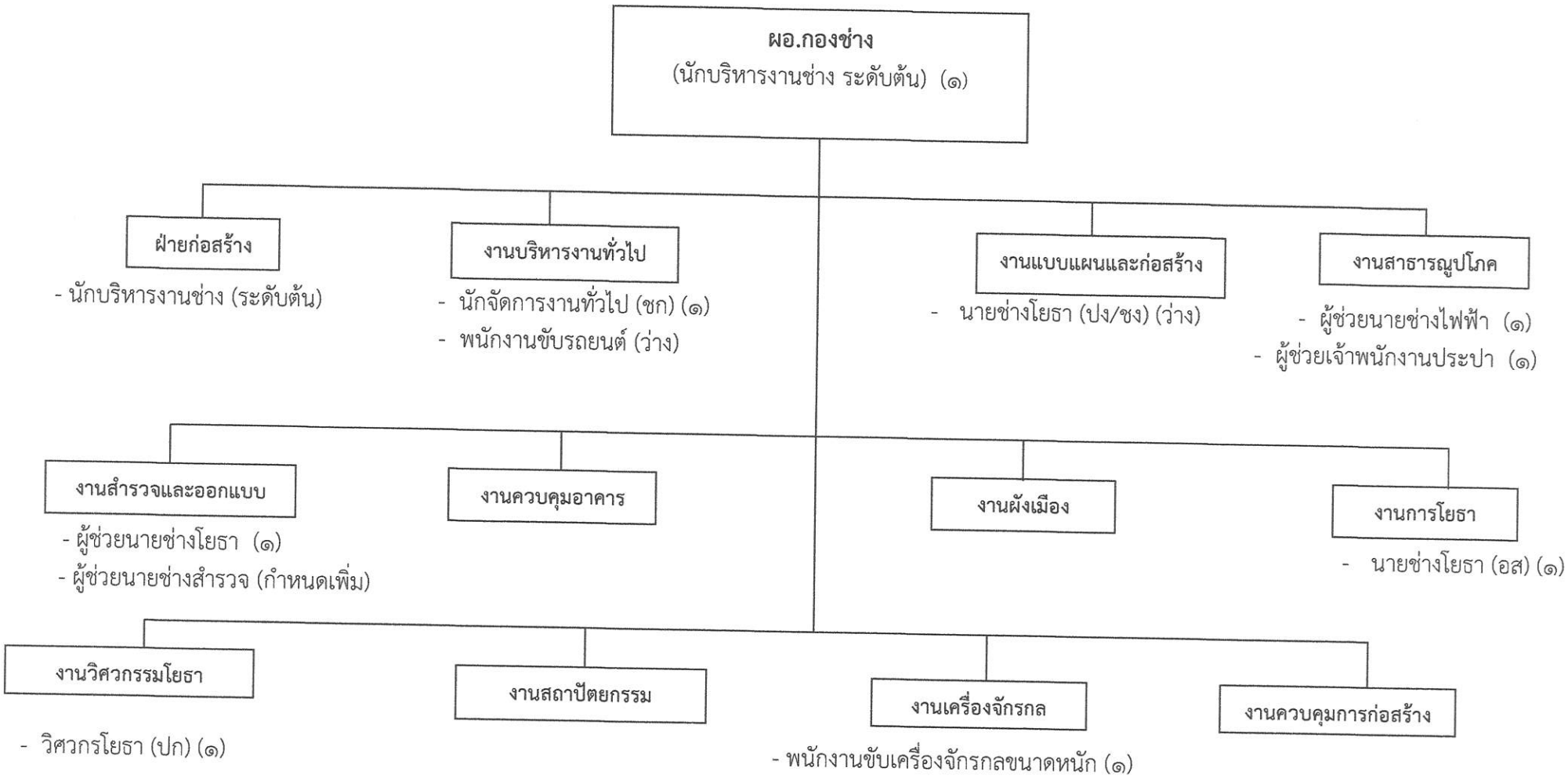
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	-	๑	-	๑๔	๔	๒๕

โครงสร้างกองคลัง



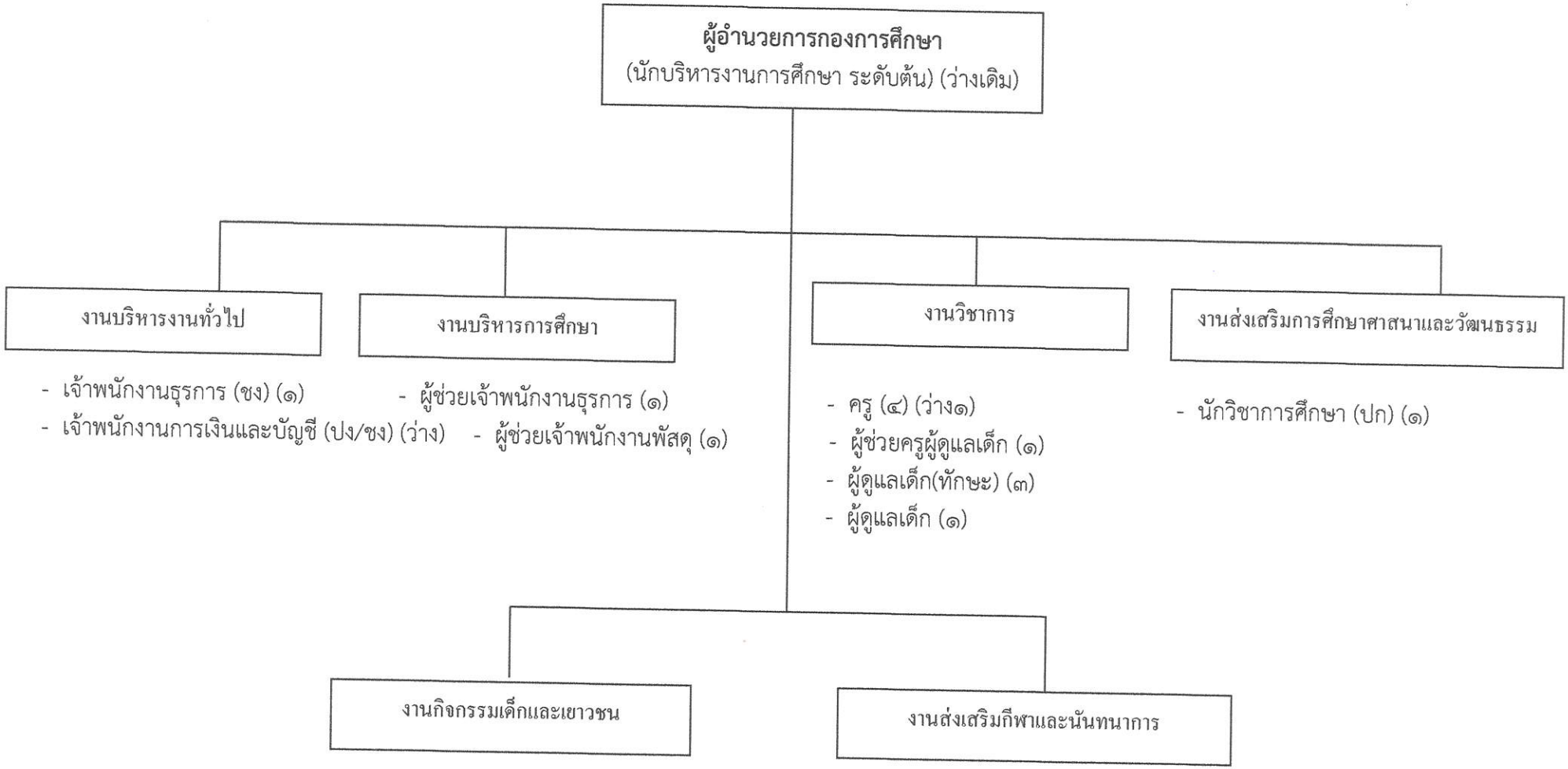
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๔	๑	๙

โครงสร้างกองช่าง



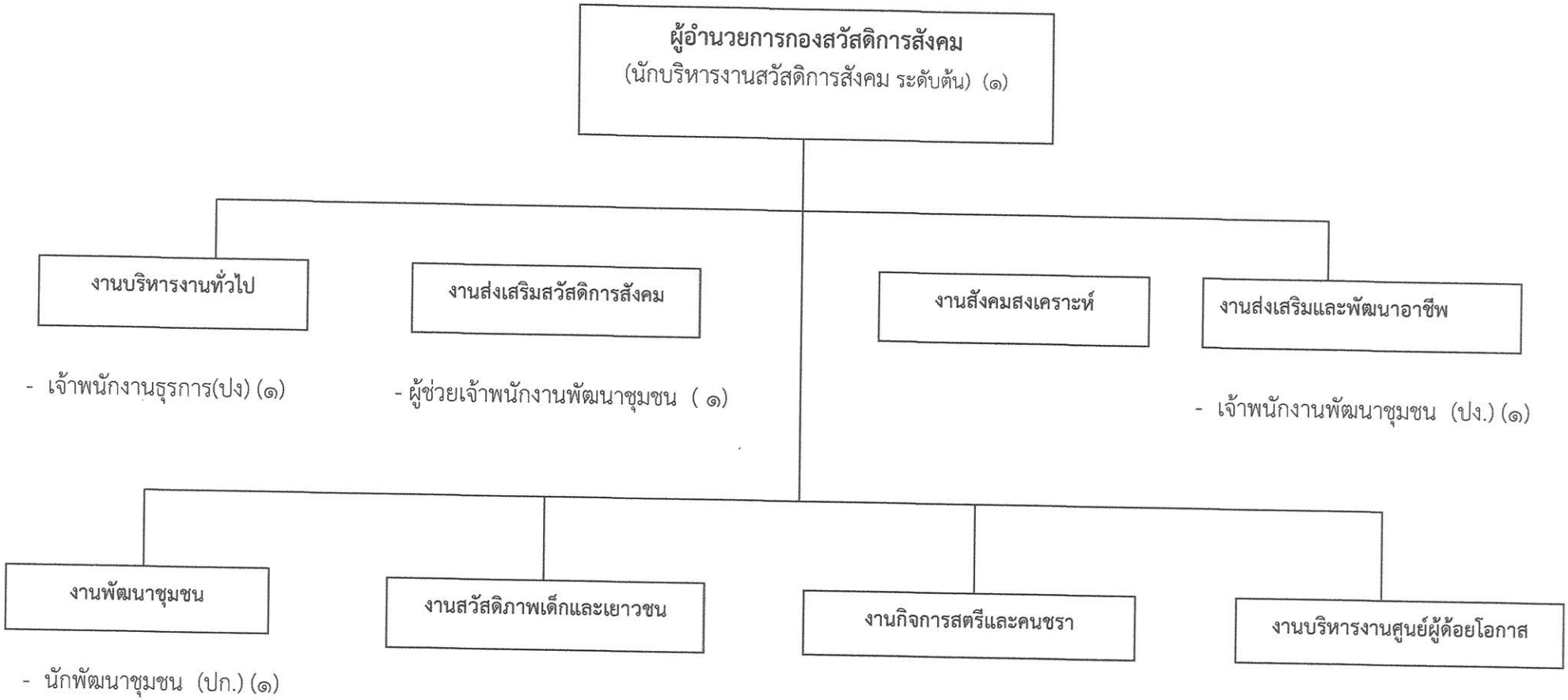
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๔	-	๖

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๖	๑	๑๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๕

๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๑๕ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๘๒.๘๕ ตารางกิโลเมตร หรือจำนวน ๕๑,๗๘๑.๒๕ ไร่จำนวนครัวเรือน ๒,๖๐๖ ครัวเรือนประชากร ชายจำนวน ๔,๘๘๐ คน ประชากรหญิง จำนวน ๔,๘๓๖ คน รวม ๙,๗๑๖ คน

ประชากรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมละราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ปลูกอ้อย และปลูกมันสำปะหลัง ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้างทั่วไป

ด้านการศึกษา มีสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก๒แห่งโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ๔แห่ง และโรงเรียนขยายโอกาศ๒ แห่ง สถานศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ๑ แห่ง มีสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุงสนับสนุนแก้ไขหลายด้าน ดังนี้

จากการทำประชาคมหมู่บ้านจนมีการนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ได้สะท้อนความต้องการของประชาชนพื้นที่ตำบลบ้านพร้าวต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนประสบปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอปัญหาการคมนาคมไม่สะดวกไม่ทั่วถึงบางแห่งชำรุด ปัญหาการบริการด้านไฟฟ้า, โทรศัพท์ไม่ทั่วถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่๑การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านการคมนาคมและการขนส่ง(ถนน,สะพาน)

๑.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ(ไฟฟ้า, อาคาร,รางระบายน้ำ)

๑.๓ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการจัดหาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภคและแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร(น้ำประปา,คลองส่งน้ำ,ขุดลอกแหล่งน้า,ฝายกั้นน้ำ)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ กองช่าง โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้เป็น ๔ อัตรา พนักงานจ้าง๓อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง), หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น), นายช่างโยธาชำนาญงาน, ผู้ช่วยช่าง โยธา, ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประชาชนประสบปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา ราษฎรได้รับการศึกษาในระดับต่ ากว่ามาตรฐานบังคับ สถานศึกษาขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนปัญหายาเสพติด ปัญหามลพิษ ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่๒การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ แนวทางการสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกคนในทุกกลุ่ม ให้และมีรายได้เพื่อการยังชีพ

๒.๒ แนวทางการส่งเสริมงานด้านสวัสดิการสังคมการสังคมสงเคราะห์

๒.๓ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๔ แนวทางการส่งเสริมและดูแลด้านการสาธารณสุขของประชาชน และการป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ

๒.๕ แนวทางการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๖ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ

๒.๗ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนประเพณี การกีฬาและนันทนาการหน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต.โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. อบต(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น), เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน, พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานดับเพลิง

หน่วยงานที่รับผิดชอบอีกหน่วยงานคือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้หน่วยงานนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น), นักวิชาการศึกษาชำนาญการ, ครู, และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ประชาชนปัญหาผลผลิตทางการเกษตร/สินค้าทางการเกษตรตกต่ำขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรเกษตรกรขาดความรอบรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพปัญหาการตลาดรองรับการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร ผลผลิตไม่ได้มาตรฐานและปัญหาดินขาดคุณภาพปัญหาด้านการบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพโรคติดต่อโรคระบาดในท้องถิ่นสถานพยาบาลไม่เพียงพอปัญหาความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสุขภาพที่ไม่ถูกต ปัญหาด้านเศรษฐกิจประชาชนประสบปัญหาความยากจนปัญหาการว่างงานปัญหาขาดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัยปัญหาการอพยพของแรงงานค่าแรงต่ำแรงงานขาดคุณภาพประชาชนขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพสวัสดิการสังคมไม่ทั่วถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่๓พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรมมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ แนวทางการส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดสารพิษ การปลูกพืชเศรษฐกิจการเกษตรแบบพอเพียง

๓.๒ แนวทางการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร การเพิ่มมูลค่าของสินค้าการส่งเสริมด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด.โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้ว หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น),นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการเกษตรปฏิบัติกร/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถยนต์

ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมประชาชนประสบปัญหามลพิษจากขยะการเผาขยะ ภาวะแห้งแล้งการขาดแคลนน้ำ,น้ำท่วม, ปัญหาไฟป่า การบุกรุกทำลายป่า ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่๔พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย กับการดำรงชีวิต

๔.๒ แนวทางการส่งเสริมในการดูแลรักษาป่าไม้และแหล่งน้ำตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นเกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต.โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น),นักวิเคราะห์วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, นักจัดการงานทั่วไปทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน, พนักงานขับรถยนต์ ร่วมกับกองช่าง โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้เป็น ๔ อัตรา พนักงานจ้าง ๓ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง), หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น), นายช่างโยธาชำนาญงาน, ผู้ช่วยช่าง โยธา, ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา

ปัญหาการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว ประสบปัญหาการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของประชาชนภายใต้ประชาธิปไตย, ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรปฏิบัติงานหลายด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสี่ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่๕การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงานมีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติงาน

๕.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผล

๕.๔ แนวทางการพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการจัดเก็บ อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมพื้นที่

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด.โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น), นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, นักทรัพยากรชำนาญการ, นิติกรชำนาญการ, นักจัดการบริหารงานทั่วไปปฏิบัติการ, เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ, และ

กองคลัง ประกอบด้วยผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง), หัวหน้าฝ่ายบัญชี(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ,นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ,นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ, นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ, เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน, เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, เจ้าหน้าที่พัสดุปฏิบัติงาน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสร์ที่ 1. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสร์ที่ 2. พัฒนาประสิทธิภาพระบบทรัพยากรบุคคลส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธสาสร์ที่ 3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหารให้มีศักยภาพที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง Thailand 4.0

ยุทธศาสร์ที่ 4. เน้นความโปร่งใสในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นที่ยึดหลักสมรรถนะและการสร้างเสริมหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสร์ที่ 5. ต่อยอดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสร์ที่ 6. ขับเคลื่อนระบบทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสร์ที่ 7. การกำกับติดตาม และประเมินผล

กลยุทธ์และผลลัพธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. จัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับท้องถิ่นและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

๓. มีหลักเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของแต่ละพื้นที่ รวมถึงเครื่องมือที่สามารถวิเคราะห์และจัดสรรบุคลากรได้เหมาะสม

๔. มีแนวทางการกำหนดอัตราส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรที่เหมาะสมขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทให้ก้าวไปสู่องค์กรกะทัดรัดและมีประสิทธิภาพ

๕. จัดระบบธนาคารคลังสมอง (Think Tank) เตรียมรองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. มีกลไก เครื่องมือ และกระบวนการรองรับสังคมผู้สูงอายุที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. มีแนวทางในการจ้างผู้ที่เกษียณอายุที่มีประสบการณ์และความสามารถสูงเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. ทบทวนต้นแบบสมรรถนะและพัฒนาการประเมินรูปแบบใหม่ที่เหมาะกับ Thailand ๔.๐

๙. มีผลการออกแบบ พัฒนา และทบทวนต้นแบบสมรรถนะประจำตำแหน่งที่เหมาะสม รองรับบริบทท้องถิ่นและThailand ๔.๐

๑๐. มีหลักเกณฑ์และวิธีการ หรือมาตรฐานการประเมินสมรรถนะประจำตำแหน่งที่น่าเชื่อถือ และโปร่งใส สามารถนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการวางแผนการพัฒนารายบุคคล(Individual Development Plan IDP)

๑๑. ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคลให้มีความยืดหยุ่น คุ้มค่าและเหมาะสมกับทิศทางการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๒. มีข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๑๓. มีข้อเสนอในการปรับปรุงมาตรฐานทั่วไป

๑๔.มีข้อเสนอการลดขั้นตอนและปรับปรุงระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบทรัพยากรบุคคลสู่ระบบการบริการจุดเดียว (One Stop Service) หรือเกิดการใช้แอพพลิเคชั่น (Application)

๑๕.มีการทบทวนและกำหนดกลไกในการกระจายอำนาจในคระกรรมการท้องถิ่นจังหวัดที่ทำให้การบริหารงานบุคคลคุ้มค่าและมีความรวดเร็วมากขึ้น

๑๖.มีแนวทางการให้ออกจากตำแหน่งก่อนเกษียณ (Early Retire) ที่เหมาะกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๗.สื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการเปลี่ยนแปลงและแผนปฏิรูปประเทศด้านการบิหารราชการแผ่นดิน

๑๘.มีรูปแบบการสื่อสารนโยบายและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีความชัดเจนมากขึ้น

๑๙.มีคู่มือการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในระบบทรัพยากรบุคคลมากขึ้นและทำให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐานที่กำหนด

๒๐.ส่งเสริม จูงใจและสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน (Engaged Organization)

๒๑.ข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการทบทวนอย่างน้อยทุก ๆ ๒ ปี

๒๒.มีการสำรวจการเป็นองค์กรแห่งความผูกพัน และนำไปสู่กิจกรรมกลไก และกระบวนการต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความสุขมากขึ้น

๒๓.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน

๒๔.มีเส้นทางเดินสายอาชีพของแต่ละสายงานและข้ามสายงาน ดังนี้

- มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างานสู่ระดับชำนาญการพิเศษ หรืออาวุโส หรือ เชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น และอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง
- มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลความรู้ ทักษะ ทัศนคติ สมรรถนะ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็น
- มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนในการข้ามสายงานโดยคำนึงถึงประสบการณ์ วิชาชีพ และหลักความรู้ ทักษะ ทัศนคติและสมรรถนะ

๒๕.การจัดทำระบบศูนย์จัดสรรบุคลากรลงตำแหน่ง ดังนี้

- มีแนวทางการโอนกรณีมีความขัดแย้ง หรือเพิ่มประสิทธิภาพ ในระดับศูนย์รับโอนย้ายประจำจังหวัด และศูนย์รับโอนย้ายในส่วนกลาง
- มีการกำหนด กลไก หน้าที่และอัตรากำลังของศูนย์จัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งรวมถึงกระบวนการและระบบงานที่จะสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๖.มีหลักเกณฑ์และวิธีการในการสับเปลี่ยนหมุนเวียน (Rotation Plan) ตำแหน่งประเภทต่าง ๆ

๒๗.มีแนวทางการพัฒนาเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒๘.ปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒๙.มีการปรับปรุงระบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และตัวชี้วัดรายบุคคลที่เหมาะสมของแต่ละสายงาน

๓๐.มีมาตรฐานตัวชี้วัดของแต่ละสายงาน (KPIS Basket)

๓๑.มีแนวทางให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดตัวชี้วัด ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๓๒.จัดทำและขับเคลื่อนแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ตรงกับความจำเป็นของท้องถิ่น และสอดคล้องกับ Thailand ๔.๐

๓๓.มีแผนฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ตรงกับความจำเป็นและสอดคล้องกับ ไทยแลน ๔.๐ อันจะเป็นแนวทางในการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งในการพัฒนาบุคคลากรในหน่วยงาน

๓๔.มีการสร้างเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการต่าง ๆ ในท้องถิ่น รวมถึงจะนำไปสู่การพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการพัฒนาคู่มือและองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานส่วนท้องถิ่น (Cooking Book) สำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

๓๕.มีมาตรฐาน และแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสอดคล้องแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓๖.พัฒนา ดูแลรักษาผู้มีศักยภาพสูง และคนดีในสายงานต่าง ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนและช่วยเหลือประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓๗.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอและสามารถรองรับการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ต้องการในอนาคต

๓๘.มีนวัตกรรมในการพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและคนดี ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเลือกและตัดสินใจให้ออกจากตำแหน่ง หรือ การจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจ

๓๙.จัดทำแผนเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งระดับสูงในสายงานอำนวยการและบริหาร

๔๐.มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น อันจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งเป็นไปอย่างเหมาะสม

๔๑.มีหลักเกณฑ์และแนวทางในการคัดสรรก่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่ชัดเจนเป็นธรรมและโปร่งใส

๔๒.มีแผนรองรับหากให้มีการกำหนดวาระการครองตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

๔๓.สร้างความสมดลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำและเกิดการตัดสินใจบนหลักคุณธรรม

๔๔.มีข้อเสนอในการสร้างความสมดุลการใช้อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

๔๕.มีแนวทางและกลไกระบบตรวจสอบจากภาคประชาชนและเครือข่าย เพื่อความโปร่งใสในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔๖.มีกิจกรรมการสื่อสารและฝึกอบรมหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ดังนี้

- กฎหมายและวินัยควรรู้
- ระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๔๗.มีเกณฑ์และกิจกรรมการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารที่มีคุณธรรมดีเด่น เพื่อเป็นต้นแบบในการจัดการความรู้และแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ

๔๘.ส่งเสริมและสร้างจริยธรรมแก่บุคลากรส่วนท้องถิ่น

๔๙.มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในเรื่องวินัยและค่านิยมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอันจะปลูกฝังให้บุคลากรท้องถิ่นมีคุณธรรม และจริยธรรมรวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสังคมและประชาชน ในการรณรงค์เรื่องคุณธรรมและจริยธรรม

๕๐.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือปละวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและโปร่งใส่

๕๑.มีแนวทางกลไก และเครื่องมือในการสอบแข่งขันที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแต่ละสายงาน

๕๒.มีการนำร่องศูนย์การประเมิน (Assessment Center) อันจะทำให้การสรรหาบุคคลมีประสิทธิภาพ

๕๓.องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมกับตำแหน่ง

๕๔.ส่งเสริมความสุขและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๕๕.มีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน อันจะทำให้บุคคลกรส่วนท้องถิ่นมีความสุขในการทำงานภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม

๕๖.มีการบริหารงานโดยยึดหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕๗.สร้างความสัมพันธ์และบริหารความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคล

๕๘.มีการส่งเสริมโครงการหรือกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระว่างช่วงวัยและความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕๙.มีการเพิ่มช่องทางในการแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้บุคลากรในช่วงวัยต่าง ๆ ทำงานด้วยกันได้อย่างสามัคคีและมีประสิทธิภาพ

๖๐.พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเชื่อมโยงข้อมูลทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๖๑.มีการจัดทำโปรแกรมข้อมูลสานสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการร่วมกัน

๖๒.มีนวัตกรรมระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖๓.มีฐานข้อมูลกลางที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมีความรวดเร็วประหยัดและถูกต้อง

๖๔.การนำเทคโนโลยีข้อมูลสารสนเทสมาใช้ในงานทรัพยากรบุคคล

๖๕.มีการปรับปรุงเทคโนโลยีด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖๖.ทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนา โดยได้รับประโยชน์และสิทธิอย่างเท่าเทียม โปร่งใสเป็นธรรม ตลอดจน มีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่พึ่งและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

๖๗.มีผลลัพธ์จากการกำกับ ติดตามปละประเมินผล สำหรับใช้ศึกษาวิเคราะห์และถอดบทเรียนเพื่อปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความเหมาะสม

๖๘.มีการรายงานผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ปีละ ๑ ครั้ง

๒.๔. การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว อ้อย การเลี้ยงปศุสัตว์

๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเกษตรกร

๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นๆได้อย่างสะดวกสบาย

๕. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๖. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

๗. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา

๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน

๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล

๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครัว

๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน

๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น

๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน

๖. ภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าวเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักตัดผ่าน

๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร

๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค

๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของโรงเรียน หมู่บ้าน และชุมชนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

๖.มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำลอยู่ในเขตพื้นที่ ๒ แห่ง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบก และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพร้าว

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓.การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒.ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดหนองบัวลำภูให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖.ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Oportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองบัวลำภู มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเตอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S	W
จุดแข็ง ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ส่วนตำบล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรม เสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน** ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหาร ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
O	T
โอกาส ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว วิชาชีพ
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี สาย
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคล

W

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น การส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อม เกษตร วิศวกร
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
๖. สำนักงานแคบข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน

O

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ส่วนที่ ๓ คณะกรรมการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นายจรัส ศรีรัตนกูล ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ
๒. นางศศิธร อินทรพิมพ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
๓. นายสายันต์ ไชยโยธา ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ
๔. นายสมศักดิ์ สุโอษฐ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นายสันติพล เศรษโฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๖. นางสาวพรรณวิภา ไพรรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล กรรมการและเลขานุการ

มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๓.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานและทิศทางที่

๓) มีการจัดทำแผนดำเนินงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่นถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตลบ้านพร้าว ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกฎหมายและคดี ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานเลือกตั้ง ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานกิจการสภา **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๑. สำนักงานปลัด** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานเลือกตั้ง ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุข ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานการแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ๑.๑๐ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,งานส่งเสริมการเกษตร **๒. กองคลัง** ๒.๑ ฝ่ายบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนและควบคุมการเบิกจ่าย -งานการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานการเงิน ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง -งานสำรวจก่อสร้างและซ่อมแซมประเภทต่าง ๆ -งานออกแบบและเขียนแบบงานก่อสร้างและซ่อมแซมต่าง ๆ -งานประมาณราคางานก่อสร้างและซ่อมแซมต่าง ๆ -ควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมแซมต่าง ๆ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานวิศวกรและผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษาท้องถิ่น งานโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ ๔.๒ งานบริหารงานบุคคลและสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔.๓ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น **๕. ส่วนสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ๕.๒ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกองทุนบทบาทสตรี ๕.๓ งานสาธารณสุข การแพทย์ฉุกเฉินและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ๕.๔ งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕.๕ งานกองทุนสวัสดิการชุมชน	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษาท้องถิ่น งานโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ ๔.๒ งานบริหารงานบุคคลและสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔.๓ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๔.๕ งานส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น **๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ๕.๒ งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและกองทุนบทบาทสตรี ๕.๓ งานกองทุนสวัสดิการชุมชน ๕.๔ งานดูแลและให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่งและ ที่อยู่อาศัย ๕.๕ งานส่งเสริมกองทุนบทบาทสตรี	

<u>๓.๒ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้</u>

๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ของและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

<u>ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร</u>

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้(Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ๗ ขั้นตอนโดยมีกระบวนการดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้(Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง ใด อยู่ที่ใครทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้(Knowledge Creation and Acquisition) เช่นการสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ(Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อ เตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้(Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้(Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้นั้นเข้าถึงความรู้ที่ได้ ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศWeb Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้(Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณี เป็นExplicit Knowledge อาจจัดท าเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสาหรือสนเทศ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้(Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรีย สร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข.กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงานการวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น การเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการ กำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์คว จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเป็นไปตามวิสัยทัศน์ และทิศทางขององค์กรเป้าหมาย ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และ ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แม้กระทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ความต้องการไว้ในข้อ๑ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดกเบองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ๒ เพื่อให้ พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต๙๒หมวด๔การวัดการวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้กล่าวไว้ในข้อ๑เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำก่อนที่จะทำการเผยแพร่และภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตามในเรื่องของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองหากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้หลังจากสร้างความพร้อมในเร่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมงานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชน เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่๖การนาความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้กสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งสามารถใชเป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดีทั้งนี้หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนตาม

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการการจัดการความรู้ตั้งแต่ข้อที่ ๑จนถึง๗แต่ขั้นตอนได้ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม(Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจงConcept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ท าหน้าที่มาจากทีมงาน๒ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ(CKO)และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านKM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจาก นั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมด รายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จให้ให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำหรือเคยมีประสบการณ์ร้อมทั้งนาเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ การปฏิบัติงานและสร้างเวทีหรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยน ข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำBestไปสู่Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ ต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนBest โดยใPractice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบโดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จการสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำตลอดจนมีการเสริมสร้างการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กร

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้าง จัดทำไว้ในพ.ศ.๒๕๕๑และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าอย่างน้อย๒กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวอย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวังและเตือนภัย(Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิด

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖.ส่วนราชการต้องจัดท าแผนการจัดการความรู้ และน าแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้KM Action Plan อย่างน้อย๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการด าเนินงานตามแผ โดยด าเนินกิจกรรมตามแผนการจัดความรู้ได้ส าเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่กลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้๘๐อยละในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ระบุไว้

๓.๓ นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษาทาความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ าเสมอโดยทุกงาน มีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการด าเนินงานการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือนโดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทการแบ่งงานและกำคำสั่ง กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชกา ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบ หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๔ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว และงานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕)ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงานเพื่อให้บุคลากร ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๖ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติ ต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคล

๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

๓.๗ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ตาม วัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกองคลัง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน

๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๓.๘ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๙ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกากับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้มั่นอยู่ในศีลธรรมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใสพร้อมให้ตรวจสอบได้

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ