



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว รายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางอมราลักษณ์ ไบบัว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๓๔๕๕-๐๙๖๓

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑

- ความเป็นมา
- วัตถุประสงค์
- เป้าหมาย

๑

๒

๒

บทที่ ๒

วิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
- การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
- การวิเคราะห์จากภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะดำเนินการ
- การวิเคราะห์จากภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

๓

๗

๑๐

๑๑

บทที่ ๓

- นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๑๕

บทที่ ๑

๑. ความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๓๙ โดยมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรก ในวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๓๙ โดยในขณะนั้นมีสมาชิกสภา จำนวน ๑๔ คน ซึ่งประกอบไปด้วย สมาชิกสภาที่มาโดยตำแหน่ง ๖ คน และสมาชิกจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน อีกจำนวน ๘ คน โดยมีนายปัญญา สัตยกาญจน์ กำนันตำบลหนองบัว เป็นประธานกรรมการบริหาร นายนิวัติ พงษ์โชติ ผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๕ เป็นประธานสภา และได้ย้ายที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมาตั้งที่หมู่ที่ ๔ ตำบลหนองบัว ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๐ และเมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๔๒ นายปัญญา สัตยกาญจน์ ได้ลาออกจากตำแหน่งกำนัน ไปลงรับสมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลหนองบัว ซึ่งคณะกรรมการบริหารได้เลือก นายมนัส บัวบาน ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการบริหาร ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารได้บริหารราชการและทำหน้าที่ด้วยความเรียบร้อยจนหมดวาระและได้มีการเลือกตั้งใหม่เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๔๓ โดยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะมาจากการเลือกตั้ง หมู่ละ ๒ คน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงทำให้ในปัจจุบันสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนทั้งหมด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ตั้งอยู่ในเขตปกครองท้องถิ่นของตำบลหนองบัว อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองกาญจนบุรี ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยทั่วไปเป็นภูเขา ที่ราบเชิงเขา และพื้นที่ราบริมฝั่งแม่น้ำ มีแม่น้ำศรีสวัสดิ์ (แควใหญ่ไหลผ่าน) โดยมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลแก่งเสี้ยน
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านเก่า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองหญ้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลลาดหญ้า

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จะมีอากาศตลอดปีอยู่ที่อุณหภูมิระหว่าง ๒๕ ถึง ๔๒ องศาเซลเซียส ในช่วงฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคม ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนจนถึงมกราคม ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนตุลาคม อุณหภูมิเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓๒ เซลเซียส ถึง ๔๐ เซลเซียส ช่วงเดือนกรกฎาคมจนถึงเดือนกันยายน อาจจะมีฝนตกหนัก และบางครั้งฝนตกปรอยๆ สภาพภูมิอากาศเป็นเขตร้อนชื้น ดังนั้นในช่วงเดือนเมษายนจะร้อนมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วย โดยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร การคัดเลือก การสรรหา จึงเป็นสิ่งสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขึ้น เพื่อเป็น

กรอบและแนวทางในการดำเนินการบริหารงาน และเป็นการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาในแต่ละตำแหน่ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังสามปี

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีโครงสร้างการการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๖ เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้รับความเป็นธรรมและโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๖ เพื่อดำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓.เป้าหมาย

เพื่อสรรหาเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติดี ใช้ประโยชน์ของบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดรักษาไว้เพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ และเพิ่มพัฒนาสมรรถภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถเข้ามาทำงาน นำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการ ฉะนั้น เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ๔ วัตถุประสงค์หลัก คือ สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

สรรหา คือ หาคคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นคนเก่งเข้ามาทำงาน การสรรหาประกอบด้วย การสรรหาแบบตั้งรับหรือแบบดั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

พัฒนา คือ รับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปอีกต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เขามีความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร ระบบพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

รักษาไว้ คือ รักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพ การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

ใช้ประโยชน์ คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วม ให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

บทที่ ๒

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองบัว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการ ดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาใน ปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่ง ได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่นซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพใน ปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจนมีหลักแนวคิด วิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ใน การกำหนดการดำเนินงานในอนาคตได้ผล ดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วน ราชการและระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงาน ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการการประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้อง อยู่เสมอผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถวางแผนการพัฒนาแผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบสอดคล้องกับ ความต้องการของประชาชนโดยแท้จริงอีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ ในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติมพร้อมทั้งสร้างกติกามารยาท ให้

ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชนหมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติการะเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อขัดแย้ง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปของบุคลากร ทำให้ขาดความรอบครอบ

๒. ยังขาดการนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหารด้านการประชาสัมพันธ์การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและทะเบียนทรัพย์สินและการจัดระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริการชุมชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจรหรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่ไม่ดีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลหนองบัว ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวทุกท่านมีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตรสังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนาเนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองกาญจนบุรี มีโรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย การบริการ ครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึงและมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมากซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

พื้นที่ตำบลหนองบัวที่มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแหล่งในการนี้ตำบลหนองบัวจึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายอสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้นและผู้ที่จะเข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตรเช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขปลอดภัยและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบลทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นจุดผ่านไปยังด้านการค้าขายแดนพุน้ำร้อน ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลหนองบัวของนักท่องเที่ยวสามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง

๕. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากตัวเมือง จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านทางสื่อมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่

เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง กำหนดงานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค สำนักปลัดอบต. งานบริหารทั่วไป

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๒.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))

๓.๒ การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

จากสภาพปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย และการกำหนดภารกิจของงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดงานบริหารงานทั่วไป งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองช่าง กำหนดงานก่อสร้าง ออกแบบ และควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภค

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

๔.๒ สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))

๔.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

จากสภาพปัญหาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดอบต. กำหนดงานนโยบายและแผน งานบริหารงานทั่วไป กองคลัง กำหนด งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ และงานการเงินและงานบัญชี กองสวัสดิการสังคม งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

เกี่ยวข้อดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(มาตรา ๖๗ (๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ

รวมทั้งกำจัดยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

จากสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองช่าง งานสาธารณสุขโรค

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

จากสภาพปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักปลัด งานการศึกษา งานบริหารทั่วไป

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

จากสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการ การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือสำนักปลัดงานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานการเจ้าหน้าที่ กองคลัง กำหนดงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงินและงานบัญชี

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑.๑ สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ไฟฟ้าและแสงสว่าง สายไฟฟ้าแรงต่ำยังไม่มี ทำให้ต้องขอพ่วงจากบ้านเรือนผู้อื่น และไม่มีหลอดไฟฟ้าสาธารณะตามถนนในเวลากลางคืน

(๒) การติดต่อโทรคมนาคม ไม่มีโทรศัพท์และตู้โทรศัพท์สาธารณะตามหมู่บ้าน

(๓) การคมนาคม ถนนยังไม่เพียงพอ ถนนเป็นหลุมบ่อ ถนนไม่ได้มาตรฐาน และ

สะพานติดต่อกัน

(๔) การมีเอกสารสิทธิ์ และสิทธิในที่ดิน ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์และที่ดินทำกิน

๑.๒ สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

(๑) การเพิ่มผลผลิต ผลผลิตที่ได้ยังไม่เพียงพอ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผลผลิตที่ได้ พื้นที่การผลิตไม่เพียงพอ

(๒) การส่งเสริมอาชีพ ขาดการส่งเสริมและฝึกอบรมอาชีพ การจ้างแรงงานในชนบทยังไม่เพียงพอ การจัดตั้งกลุ่มอาชีพยังไม่เพียงพอ

(๓) การตลาด ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์สาธิตการตลาดยังไม่เพียงพอ

๑.๓ สภาพปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

(๑) สุขภาพและอนามัยของบุคคลและครัวเรือน การส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยยังไม่เพียงพอ

(๒) ความสะดวกในการรับบริการสาธารณสุข สถานอนามัยในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ

(๓) การป้องกันโรคติดต่อ การอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับโรคติดต่อยังไม่เพียงพอ อุปกรณ์ที่ใช้ในการป้องกันโรคติดต่อยังไม่เพียงพอ

๑.๔ สภาพปัญหาด้านแหล่งน้ำ

(๑) น้ำเพื่อการเกษตร ขาดน้ำเพื่อการเกษตร

(๒) น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๑.๕ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) ความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต การไม่ได้รับการศึกษาต่อ การถ่ายทอดวิทยาการ สมัยใหม่ไม่เพียงพอ

(๒) การอนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรมและการส่งเสริมการท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอ

(๓) การส่งเสริมกิจกรรมทางการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการยังไม่เพียงพอ

(๔) สถานที่การประชุม การกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ ไม่มีสถานที่ประชุม สนามกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

(๕) กลุ่มเกษตรกรและกิจกรรมสหกรณ์ ยังไม่เพียงพอ

(๖) อุตสาหกรรมในครัวเรือน ยังไม่เพียงพอ

(๗) การบำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎร ยังไม่เพียงพอ

๑.๖ สภาพปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร

(๑) ความเข้าใจในการปกครอง ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบอบการปกครองไม่ดีพอ ขาดบุคลากร

(๒) การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ความรู้และประสิทธิภาพของ

บุคลากรผู้บริหาร สมาชิกสภาไม่เพียงพอ ความปลอดภัยในสถานที่ยังไม่เพียงพอ บริเวณที่ทำการไม่สวยงาม และขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัย

๑.๗ สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑) การสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ขาดการส่งเสริมในการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การแก้ปัญหาขยะมูลฝอย สถานที่และอุปกรณ์กำจัดขยะยังไม่เพียงพอ

(๓) การระบายน้ำ การก่อสร้างท่อระบายน้ำยังไม่เพียงพอ

(๔) มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรมยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการควบคุมและตรวจสอบมลพิษ

(๕) คุณภาพของดินประชาชนยังขาดความรู้ในการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพดิน

(๖) การคุ้มครองดูแลทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะของแผ่นดิน การทำลายทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะของแผ่นดิน

๑.๘ สภาพปัญหาด้านสังคม

(๑) ปัญหายาเสพติดให้โทษ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

(๒) ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การขาดหน่วยงานส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒ ความต้องการของประชาชน

๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(๑) ให้มีไฟฟ้าสาธารณะใช้อย่างทั่วถึง และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

(๒) ก่อสร้างถนนสายหลักในตำบลให้เป็นถนนลาดยาง

(๓) ซ่อมแซมถนนตามซอยในหมู่บ้าน ให้อยู่ในสภาพที่ใช้ได้ตลอดปี

(๔) ประสานให้องค์การโทรศัพท์ตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมให้เกษตรกรมีอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น

(๒) สนับสนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อประกอบอาชีพ

(๓) ส่งเสริมให้มีร้านค้าหรือสหกรณ์กองทุนประจำหมู่บ้าน

๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุขและการอนามัย

(๑) เพิ่มการบริการด้านสาธารณสุขและสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก และคนพิการ

(๒) จัดให้มีการควบคุมโรงงานที่ก่อให้เกิดมลพิษส่งกลิ่นเหม็น ทำให้ประชาชนเดือดร้อน

(๓) สงเคราะห์เบี้ยยังชีพ สำหรับคนพิการ และผู้สูงอายุ

(๔) จัดให้มีสถานที่เก็บและกำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ

๒.๔ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

(๑) สร้างแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอ

(๒) ปรับปรุงบ่อน้ำหรือห้วยสาธารณประโยชน์เพื่อการเกษตรตลอดปี

๒.๕ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๑) จัดทุนการศึกษาและงบประมาณสำหรับเด็กยากจนแต่เรียนดี

(๒) ส่งเสริมให้มีโครงการอาหารกลางวันให้เด็กนักเรียนในเขตตำบล

(๓) จัดตั้งให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล

๒.๖ ความต้องการด้านสังคม

(๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

(๒) ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาประจำปี

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๗ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) สนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ป่าไม้ และมีการปลูกป่าเพิ่มเติม
- (๒) ปลูกต้นไม้ตามแนวถนนภายในตำบล

๒.๘ ความต้องการด้านการเมือง และการบริหาร

- (๑) อบรมให้ความรู้กับประชาชน เรื่องการเมือง การปกครอง
- (๒) ตั้งศูนย์ราชการเพื่อใช้ในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลเคลื่อนที่

วิเคราะห์จากภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

สิ่งปฏิรูป

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็น และสมควร

ภารกิจรอง

- (๑) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๒) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๓) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
- (๕) ด้านการส่งเสริมกีฬา และการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

การวิเคราะห์จากภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา เศรษฐกิจ	๑.การส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ ๒.การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ	- สำนักปลัดอบต./ กองสวัสดิการสังคม - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - นักจัดการงานทั่วไป - นักประชาสัมพันธ์ - ผู้ช่วยจพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนา สังคม	๑.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและ ปัญหาสังคม ๓.การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์	- สำนักปลัดอบต./ กองสวัสดิการสังคม - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย -ผช.นักวิเคราะห์
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การก่อสร้าง/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ทางบก ๒.การก่อสร้าง/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ๓.การพัฒนา/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมทางระบายน้ำ ๔.การพัฒนาระบบจราจร	- กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แหล่งน้ำ	๑.การก่อสร้าง/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ทางบก ๒.การก่อสร้าง/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมระบบไฟฟ้า ๓.การพัฒนา/บำรุงรักษา/ซ่อมแซมทางระบายน้ำ ๔.การพัฒนาระบบจราจร	- กองช่าง - นักบริหารงานช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานผลิตน้ำประปา

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การเมืองการบริหาร	๑.การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.การปรับปรุงสถานที่และการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารและการบริการ ๓.การพัฒนาบุคลากร	- สำนักปลัดอบต./กองช่าง - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานช่าง - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการศึกษา - นักจัดการงานทั่วไป - นักประชาสัมพันธ์ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.การสร้างจิตสำนึก และตระหนักในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	- สำนักปลัดอบต. - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การศึกษา กีฬา และวัฒนธรรม	๑.การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ๒.การส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ๓.การสนับสนุนกิจกรรมการกีฬาภายในท้องถิ่น ๔.การส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น	- สำนักปลัดอบต. / กองคลัง / กองช่าง / กอง สวัสดิการสังคม - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานคลัง - นักบริหารงานช่าง - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักวิชาการศึกษา - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.พัสดุ - นายช่างโยธา

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	หน่วยงาน/ตำแหน่งงาน ที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	๑.การส่งเสริมสนับสนุนและป้องกันโรคติดต่อ ๒.การส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐานหมู่บ้าน	-สำนักปลัดอบต./ กองสวัสดิการสังคม - นักบริหารงานท้องถิ่น - นักบริหารงานทั่วไป - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ฯ - จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - ผช.นักวิเคราะห์ฯ

การนำแผนพัฒนาไปสู่การปฏิบัติ

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	-กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด อบต. -อำเภอเมือง กาญจนบุรี	-สำนักปลัดฯ -มร.ร.ก.จ. -กองคลัง
		เศรษฐกิจ	การเกษตร		
			การศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี		
๒	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสังคม	บริการชุมชนและสังคม	รักษาความสงบภายใน	-สำนักปลัด อบต. -กองสวัสดิการสังคม	-ตำรวจชุมชน
		บริหารงานทั่วไป	สังคมสงเคราะห์		
		งบกลาง	เคหะและชุมชน		
			สร้างความเข้มแข็งของชุมชน		
			งบกลาง		
๓	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	เศรษฐกิจ	พาณิชย์	-กองช่าง	-กรมส่งเสริมฯ อบจ.กจ. หน่วยงานอื่น
		บริการชุมชนและสังคม	เคหะและชุมชน		
			สร้างความเข้มแข็งของชุมชน		
			การศึกษา		
๔	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านแหล่งน้ำ	เศรษฐกิจ	เคหะและชุมชน	-กองช่าง	-กรมส่งเสริมฯ อบจ.กจ. หน่วยงานอื่น
		บริการชุมชนและสังคม	การเกษตร		
			การพาณิชย์		
๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมือง การบริหาร	บริหารงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	-สำนักปลัด อบต. -กองช่าง	-กองช่าง -กองคลัง -กองสวัสดิการ สังคม
			การศึกษา		
		บริการชุมชนและสังคม	สังคมสงเคราะห์		
			เคหะและชุมชน		
			สร้างความเข้มแข็งของชุมชน		
๖	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	บริการชุมชนและสังคม	รักษาความสงบภายใน	-สำนักปลัด อบต.	-กองสวัสดิการ สังคม
			สาธารณสุข		
			บริหารงานทั่วไป		
			เคหะและชุมชน		
๗	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา กีฬา และวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	การศึกษา	-สำนักปลัด อบต. -กองคลัง -กองสวัสดิการสังคม -กองช่าง	-กรมส่งเสริมฯ/ หน่วยงานอื่น
			เคหะและชุมชน		
			สร้างความเข้มแข็งของชุมชน		
			การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ		
๘	ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	บริการชุมชนและสังคม	สาธารณสุข	-สำนักปลัด อบต. -กองสวัสดิการสังคม	-สำนักงานหลัก ประกันสุขภาพ แห่งชาติ/- หน่วยงานอื่น
รวม	๘ ยุทธศาสตร์	๔ ด้าน	๑๓ แผนงาน	๑ สำนัก/๓ กอง	

บทที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว จึงกำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับต่อการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการทดแทนอัตรากำลังคนที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง เผยแพร่โดยประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้ดำเนินงานสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๑.๕ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และดำเนินการตามแผนฯให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกส่วนราชการ

๒.๒ จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนความรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E- Learning เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวกำหนด

๒.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓. ด้านการธำรง รักษาไว้และแรงจูงใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ต้องวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ถูกต้อง ครบถ้วน และให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๓.๕ ดำเนินการพิจารณาความดี ความชอบ การปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำปี เพื่อยกย่อง ชมเชยแก่บุคลากรดีเด่น ด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยทุกส่วนราชการต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัด รับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตามและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทางระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการสร้างมาตรฐาน วินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวทราบด้วย