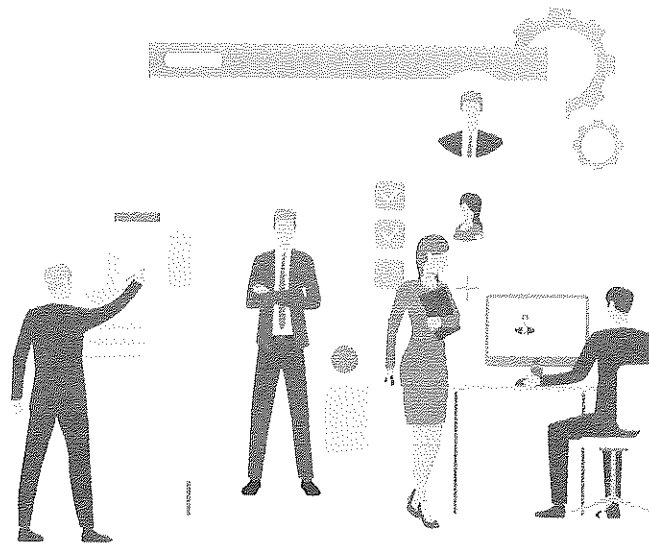


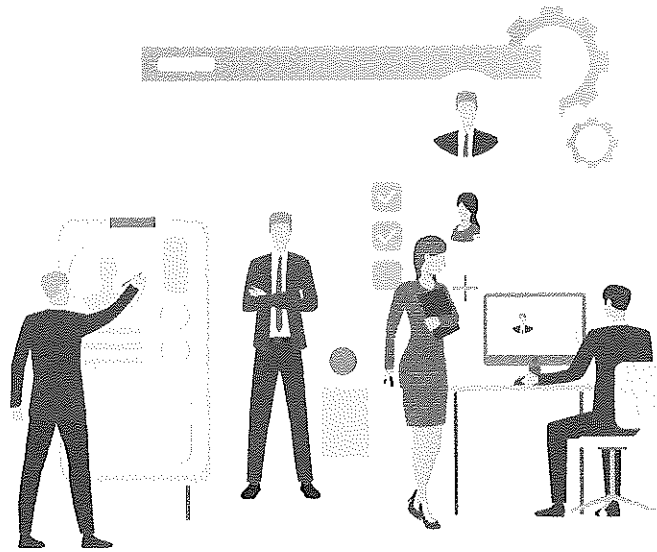
นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

นโยบายและกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาศักยภาพบุคคล



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง จึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ตามแนวทาง “ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

งานการเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

สารบัญ

		หน้า
ส่วนที่ ๑	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง	๑
	การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร (SWOT)	๔
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๑
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล	๑๖
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๗
	นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร	๑๘
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้	๑๙
	วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร	๒๐
ส่วนที่ ๒	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล	๒๑
ส่วนที่ ๓	แผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคล (แผนงาน/โครงการที่รองรับ)	๒๔

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

ยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“บางพลวงเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรกรรมก้าวหน้า นำพายุภูมิปัญญาท้องถิ่น บนพื้นฐานวัฒนธรรมของชุมชน”
วิสัยทัศน์ “บางพลวงเมืองน่าอยู่ มุ่งสู่เกษตรกรรมก้าวหน้า นำพายุภูมิปัญญาท้องถิ่น บนพื้นฐานวัฒนธรรมของชุมชน”

พันธกิจ (Mission)

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน สังคมและ เศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการเกษตร เศรษฐกิจชุมชน สามารถพึ่งตนเอง พร้อมน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. เสริมสร้างสังคมให้เข้มแข็ง ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อย่างยั่งยืน
๖. พัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการอนุรักษ์และมีความสมดุลอย่าง ยั่งยืน
๗. ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๘. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนแบบบูรณาการ พร้อมกับเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของภาคประชาชนและสร้างจิตสำนึกรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

คำขวัญตำบลบางพลวง “บางพลวงเมืองพระ ยึดธรรมะคำสอน เลือกกกแน่นอน เสริมสร้างรายได้ ข้าวเขียว ปลาชุม ที่ราบลุ่มแม่น้ำ กุ้งใหญ่ก้ามกราม ตำนานไก่อชนลือเลื่อง”

ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์การพัฒนามีทั้งหมด ๔ ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์ที่ ๑. ประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยในชีวิตในการสัญจรไปมา

- ค่าเป้าหมาย - จำนวนเส้นทางคมนาคมและ/หรือเส้นทางท่อระบายน้ำได้รับการพัฒนา/ปรับปรุง กลยุทธ์
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก รองรับการพัฒนาขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสังคม

เป้าประสงค์ที่ ๒. พัฒนาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและการเพิ่มขึ้นของประชากรในชุมชน

ค่าเป้าหมาย - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการดูแล

กลยุทธ์ - จัดการระบบประปาหมู่บ้านและฟื้นฟูแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ที่ ๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ มีความรู้ทักษะ รวมถึงมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของผู้มีสิทธิในแต่ละปีได้รับเบี้ยยังชีพ

กลยุทธ์ - สร้างเสริมสุขภาพพัฒนาการสาธารณสุขส่งเสริมการดำเนินงานเครือข่ายสุขภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ที่ ๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติดและภัยคุกคามต่าง ๆ มีแนวโน้มลดลง

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของประชาชนที่เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการรับมือกับปัญหาเสพติดเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ - เสริมสร้างประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการแก้ไขปัญหาเสพติด

เป้าประสงค์ที่ ๓. ประชาชนเกิดสำนึกความเป็นเจ้าของชุมชนสร้างภูมิคุ้มกันในครอบครัวโดยยึดหลักธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้ชุมชนสังคมเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน หรือให้ความรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ - เสริมสร้างสังคม พัฒนาศักยภาพชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน บ่มเพาะจริยธรรมและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ที่ ๔. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุง สืบทอดศาสนา บ่มเพาะหล่อหลอมประชาชนในชุมชนให้ภาคภูมิใจในวัฒนธรรมและประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่น รู้คุณค่าความเป็นไทย

ค่าเป้าหมาย - จำนวนหน่วยงาน/ภาคส่วนที่เข้าร่วมกิจกรรมงานประเพณี

กลยุทธ์ - ทำนุบำรุงศาสนาดำรงรักษาค่านิยมและความภาคภูมิใจในประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

เป้าประสงค์ที่ ๕. ประชาชนมีทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ ปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ - เสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันพัฒนาทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพส่งเสริมพัฒนาและสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ที่ ๑. การบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนต่อการรับมือกับผลกระทบจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ

- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมทำความสะอาด

- จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมปลูกต้นไม้

กลยุทธ์ - เสริมสร้างการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกรับมือกับผลกระทบจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยคุกคามจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติที่เกิดจากธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดีและการบริการ

เป้าประสงค์ที่ ๑. การปฏิบัติราชการและการบริการประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และได้มาตรฐาน

ค่าเป้าหมาย - ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีความรู้เพิ่มขึ้น/ผ่านเกณฑ์

- กลยุทธ์ - เสริมสร้างระบบการทำงาน การบริการประชาชนและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ
คุณธรรมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ มีสำนึกในการเป็นเจ้าของท้องถิ่น
เรียนรู้และมีส่วนในการพัฒนาทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ค่าเป้าหมาย - จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาพลเมือง ด้านการเมือง การปกครอง
ประชาธิปไตยและความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- ร้อยละของหมู่บ้านที่ อบต.ได้รับข้อมูลเป็นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหา
 - ร้อยละของหมู่บ้านที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนา อบต.
- กลยุทธ์ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เสริมสร้างการเรียนรู้การเมืองแบบประชาธิปไตย และ
ตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคุณภาพคนให้มีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ รู้เท่าทันการ
เปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๒. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ
๓. ส่งเสริม ทำนุบำรุงศาสนาและสร้างค่านิยมความเป็นไทย ความภาคภูมิใจในประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างภาคเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวให้เติบโตอย่าง ยั่งยืน
และมีคุณภาพ
๕. บริหารจัดการและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงหลักความ สมดุลและความ
ยั่งยืน
๖. บริหารจัดการท้องถิ่นและบริการประชาชนด้านหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัยและ
ได้มาตรฐาน
๗. ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและสำนึกถึง ความสำคัญ
ของสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<ul style="list-style-type: none"> - มีแม่น้ำปราจีนบุรี ไหลผ่านตำบล - มีบ้านเรือนสองฝั่งแม่น้ำ มีความเป็นอยู่วิถีชีวิตแบบชนบท - มีแหล่งท่องเที่ยวทางน้ำเชิงวิถีชีวิตและประวัติศาสตร์ทางน้ำ - มีสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เลือกก กุ้ง ไข่ไก่ เป็นสินค้าขึ้นชื่อของตำบล - มีพื้นที่ เหมาะกับการประกอบอาชีพการเกษตร ประชากรจึงประกอบอาชีพการทำนา จึงเหมาะสมที่จะมีศูนย์ส่งเสริมเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล - มีเส้นทางคมนาคมที่ขนส่งสะดวก รวดเร็วเนื่องจากเป็นเส้นทางผ่านสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 	<ul style="list-style-type: none"> - เนื่องจากพื้นที่ของตำบลอยู่ในเขตชนบท อุปนิสัยของคนอาจไม่เอื้อต่อการเป็นผู้ให้บริการเท่าที่ควร - ขาดการบูรณาการอย่างเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการด้านท่องเที่ยวระหว่างภาครัฐกับเอกชนและระหว่างเอกชนด้วยกัน - การประชาสัมพันธ์ด้านท่องเที่ยวของตำบลอาจไม่เพียงพอ - งบประมาณไม่เพียงพอ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - ที่ตั้งอยู่เป็นพื้นที่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ คือ - มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก คือ เส้นทางรถยนต์ เนื่องจากมีถนนเชื่อมต่อกับอำเภอบ้านสร้างและอำเภอเมืองจังหวัดปราจีนบุรี - พื้นฟูและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ - มีแนวโน้มการลงทุนเพิ่มมากขึ้น - ความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เนื่องจากมีการฟื้นฟูและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว การค้าขายสินค้าของตำบลจึงเพิ่มมากขึ้นด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีปัญหาหาเสพติด - ขาดการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง - งบประมาณในการพัฒนาไม่ให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านท่องเที่ยว - น้ำมันราคาแพงโดยต่อเนื่อง - สินค้าที่เป็นวัตถุดิบในการผลิตมีราคาสูงขึ้น - ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ - ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

สรุป ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑.๑ ด้านการเกษตร ตำบลบางพลวง มีกลุ่มเกษตรกรทำนา และกลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากเลือก และจะสนับสนุนพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลให้เป็นที่รู้จักและมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ ด้านการท่องเที่ยว ตำบลบางพลวง เป็นตำบลที่มีสถานที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายทั้งทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งเรียนรู้เชิงเกษตร เชิงวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่เอื้อต่อการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวรวมถึงมีโอกาสจากนโยบายของจังหวัดที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้ตำบลบางพลวงสามารถที่จะพัฒนาให้มีแหล่งท่องเที่ยว ประกอบกับมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ตั้งอยู่กับแหล่งธรรมชาติคือแม่น้ำปราจีนบุรี เป็นโอกาสที่เอื้อต่อการลงทุนพัฒนาด้านการท่องเที่ยว แม้มีจุดอ่อนและอุปสรรคบางประการ เช่น ไม่มีระบบบริหารจัดการที่มีเอกภาพ ปัญหาอาชญากรรมหรือยาเสพติด ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนให้มีการดูแลเอาใจใส่กันและกันทำหน้าที่เจ้าบ้านที่ดี การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ

อย่างทั่วถึงให้คนทั่วไปเข้าใจวิถีชีวิตอุปนิสัยดั้งเดิมของประชาชน เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ก็จะส่งผลให้การพัฒนา
ด้านการท่องเที่ยวประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

๑.๓ ด้านการพาณิชย์ ตำบลบางพลวงเป็นแหล่งที่มีกลุ่มอาชีพจำนวนมากพอสมควร
ที่สามารถรวบรวมจัดตั้งเป็นศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP ของตำบลที่มีสินค้าหลากหลายดึงดูดนักท่องเที่ยวเพราะ
แต่ละหมู่บ้านมีการผลิตสินค้าที่แตกต่างกัน มีผลผลิตทางการเกษตรกรรมคือข้าว ปลา กุ้ง ไก่ชน และเห็ดซึ่งเป็นกลุ่ม
เกษตรที่มีการพัฒนาศักยภาพ การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกสบายเพราะจังหวัดปราจีนบุรีเป็นประตูสู่ภาคอีสาน
และพื้นที่ตำบลบางพลวงมีถนนที่เชื่อมต่ออำเภอบ้านสร้างเส้นทางสู่กรุงเทพมหานคร ผ่านพื้นที่ตำบลบางพลวง
ปัญหาอุปสรรคของการพาณิชย์ในตำบลบางพลวง ก็คือ ขาดการสนับสนุนการท่องเที่ยวอย่างจริงจังงบประมาณ
ในการพัฒนา ปัญหาราคาน้ำมัน ปัญหาวัตถุดิบการผลิตมีราคาสูงขึ้น ปัญหาสิ่งแวดล้อม และปัญหาทางสังคม
แต่อย่างไรก็ตาม ในการส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยวและพาณิชย์ ซึ่งทั้ง ๓ ประการ มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวพัน
ซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะผลักดันให้การเศรษฐกิจประสบผลสำเร็จนั้นก็คือ งบประมาณ

๒.ด้านการพัฒนาคนและสังคม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<p>๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -เป็นตำบลที่มี ศาสนาและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม -บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาเพื่อ เสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ให้มีศักยภาพ ในการดำเนินงานด้านการศึกษาสูงขึ้น -ประชาชนหันมาเล่นกีฬา ออกกำลังกาย -มีวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็งและเป็นเอกลักษณ์ <p>๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นพื้นที่ที่มีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ <p>๒.๓(ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษา ความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> -พื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตร ประมาณ ๒ ใน ๓ ของพื้นที่ทั้งหมด -มีความพร้อมด้านสาธารณสุขปลอดภัย -กลุ่ม อสม.ที่มีศักยภาพ - ประชาชนให้ความสำคัญกับสุขอนามัยและการ สร้างเสริมสุขภาพ -ไม่เป็นพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพตำบลร่วม รับผิดชอบ 	<p>๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> -นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง มักเปลี่ยนแปลงไปตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารคนใหม่ - เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการพัฒนายังไม่ เพียงพอกับความต้องการ - ความไม่ต่อเนื่องด้านนโยบาย ระบบบริหารและ การจัดการศึกษาทำให้ไม่มีประสิทธิภาพ <p>๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น)</p> <ul style="list-style-type: none"> -เยาวชนบางส่วนไม่เห็นคุณค่าของศาสนาสถาน - ขาดการรวบรวมข้อมูลด้านวัฒนธรรมประเพณี อย่างเป็นระบบ - ขาดศูนย์การเรียนรู้ หรือพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น <p>๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษา ความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> -อบต.บางพลวงมีประชากรมากเมื่อเทียบจำนวน แพทย์/ประชากร ถือว่ายังสูงอยู่มาก - ประชาชนยังมีฐานะยากจน - ประชาชนที่มีรายได้น้อยไม่ใส่ใจต่อความสำคัญ ด้านสุขอนามัย -ประชากรบางส่วนเป็นประชากรแฝงที่เข้ามาเช่าพัก อาศัยในพื้นที่

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๒.๑ (ด้านศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีวัด ซึ่งสามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชนและประชาชน สามารถให้เป็นสถานที่จัดการศึกษาได้ - มีสถาบันการศึกษาที่สามารถพัฒนาและสร้างความพร้อมให้กับเด็กและเยาวชนมีพัฒนาการศึกษาเพื่อคุณภาพของคนไทย - ข้อกำหนดของรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทย - นโยบายปฏิรูปการศึกษา ทำให้เอกภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น - นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเพิ่มโอกาสและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้กับประชาชน - รัฐบาลสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการเรียนรู้ฟรีทุกอย่าง ๑๕ ปี - ความร่วมมือของประชาชน ในการส่งเสริมให้บุตรหลานได้เล่าเรียน <p>๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดงานสืบสานประเพณี วัฒนธรรมในระดับตำบล - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการถ่ายทอดวัฒนธรรม <p>๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ของตำบล - การส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ เช่น การรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคติดต่อที่อุบัติขึ้นใหม่ และโรคระบาดต่างๆ 	<p>๒.๑ (ด้านการศึกษา/การกีฬา/ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม)</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรการเรียนการสอนถูกกำหนดจากส่วนกลาง ไม่เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ - การบริหารทางการศึกษามีเป้าหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการแก้ไขปัญหาของแต่ละโรงเรียน เนื่องจากบางแห่งไม่มีครูเพียงพอ - รายได้และเศรษฐกิจของประชาชนไม่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนทางการศึกษา - การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการจัดการศึกษา <p>๒.๒ (ด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น)</p> <ul style="list-style-type: none"> - การไหลบ่าของกระแสโลกาภิวัตน์และวัฒนธรรมตะวันตก - ลัทธิบริโภคนิยม การหลงใหลวัตถุ จนทำลายศิลปกรรมและวัฒนธรรมดั้งเดิม - การศึกษาไม่สร้างคนให้รับใช้ชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรไม่ปลูกฝังให้เยาวชนรักถิ่นฐาน <p>๒.๓ (ด้านสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ การรักษาความสงบเรียบร้อย การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เกิดโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก - การแพร่ระบาดของยาเสพติด

สรุป ด้านการพัฒนาคนและสังคม

ตำบลบางพลวง เป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาคน สังคม และเศรษฐกิจของตำบลให้เป็นตำบลที่มีประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ยังต้องสนับสนุนเด็กและเยาวชน ให้ได้รับการศึกษาให้ทั่วถึง และให้รู้รัก สามัคคี ห่วงแหนงในประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น แม้ว่ามีจุดอ่อนและอุปสรรคในเรื่องนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การขาดความพร้อมในเครื่องมืออุปกรณ์ด้านการศึกษา ค่านิยมทางการศึกษาที่เน้นคุณภาพหรือข้อจำกัดด้านระเบียบ กฎหมาย สามารถที่จะแก้ไขได้โดยการอาศัยเวลาในการเปลี่ยนแปลง และความร่วมมือของชุมชนท้องถิ่นส่วนทางด้านสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีรพ.ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล และ อสม. ที่จะคอยแนะนำดูแลสุขภาพของ

ประชาชน ในปัจจุบันแพทย์แผนไทยได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจึงมีนโยบายในการสนับสนุนภูมิปัญญาในเรื่องแพทย์แผนโบราณ ที่สามารถบรรเทาเยียวยา รักษาพยาบาลให้กับประชาชนได้ แต่อุปสรรคในเรื่องระบอบ เช่น ไข้เลือดออก การแพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาอุบัติเหตุต่างๆ เช่น จากการจราจร จากการประกอบอาชีพ และปัญหาอาชญากรรมก็เป็นสิ่งที่ต้องหาหนทางแก้ไขให้ลดน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยการใช้วิธีการป้องกัน สอดส่องดูแลกันและกันของประชาชนควบคู่กันไป

๓.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<ul style="list-style-type: none"> -หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ถนนเข้าหมู่บ้านทุกสายได้มีการก่อสร้างซ่อมแซม -มีแหล่งและบ้านเรือนสองฝั่งแม่น้ำยังคงเป็นธรรมชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล -พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมักประสบกับปัญหาอุทกภัย ทำให้การคมนาคมไม่สะดวกและถนนชำรุดเสียหาย -งบประมาณมีไม่เพียงพอในการดำเนินงาน -ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนมีมาก
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> -อยู่ในพื้นที่โครงการพัฒนาของจังหวัด -มีกรมทหารที่สามารถช่วยเหลือกำลังคนในการซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐาน -มีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ -พัฒนาแหล่งน้ำ(แม่น้ำปราจีนบุรี) ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ 	<ul style="list-style-type: none"> -งบประมาณไม่เพียงพอ -พื้นที่บางส่วนไม่มีการดูแล การพัฒนาจึงช้า -พื้นที่การก่อสร้างบางแห่ง ยังไม่ได้รับมอบจากเจ้าของที่ดิน -การเกิดอุทกภัย

สรุป ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เนื่องจากที่ตำบลบางพลวงมีประชากรมากอีกตำบลของอำเภอเมืองปราจีนบุรี ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพราะการลงทุนด้านการพัฒนาด้านนี้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อโครงการ ไม่ว่าจะเป็นถนนที่ใช้ได้ตลอดทั้งปี การขยายเขตไฟฟ้า การขยายเขตประปาให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน ซึ่งจะต้องใช้เงินงบประมาณต่อโครงการสูงเป็นจำนวนมาก จึงได้กำหนดเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการก่อสร้างถนน สร้างสะพาน ที่ได้มาตรฐานใช้ได้ตลอดปี สามารถเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน วางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันเหตุน้ำท่วม ตลอดจนการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ การขยายเขตประปา ขุดลอกคลอง ขุดสระกักเก็บน้ำ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการสัญจรไปมาและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานของรัฐทุกระดับให้ความสำคัญกับการพัฒนาต้นแหล่งน้ำ - มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง - มีแม่น้ำสายหลักที่สามารถหล่อเลี้ยงเกษตรกรรมในพื้นที่ให้เพียงพอต่อการเกษตร โดยผ่านลำคลองต่างๆ - พื้นที่ตำบลบางพลวงมีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าที่ใช้งานได้ ๓ สถานี คือ <ol style="list-style-type: none"> ๑. สถานีสูบน้ำท่ากระเบา หมู่ที่ ๑ ๒. สถานีสูบน้ำย่านยาว หมู่ที่ ๗ ๓. สถานีสูบน้ำหัวไผ่เหล็ก หมู่ที่ ๕ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการลงทุนการก่อสร้างบริการสาธารณะขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล - ไม่มีการจัดการแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่สามารถแจกจ่ายน้ำให้กับประชาชนได้อย่างทั่วถึง - บางหมู่บ้าน น้ำจากธรรมชาติไม่สามารถนำมาใช้ได้ เนื่องจากอยู่ใกล้เขตพื้นที่สารเคมี - น้ำใต้ดินมีปริมาณน้อยขาดแคลนสระเก็บน้ำ - คูคลองต่างๆ ตื้นเขิน มีวัชพืชกีดขวางทางน้ำ - ขาดการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนและประชาชนในการควบคุมดูแลการใช้น้ำของกลุ่มเกษตรกรผู้ใช้น้ำ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - มีหน่วยงานอื่นเข้ามาให้การสนับสนุนโครงการพัฒนาต้นโครงสร้างพื้นฐาน - มีกรมทหารที่สามารถช่วยเหลือกำลังคนในการขุดลอกคลอง หรือลำรางสาธารณะ - มีกาสนับสนุนจากหน่วยงานที่มีศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอ - พื้นที่บางส่วนไม่มีการดูแลตลอดเวลา - ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนในบางหมู่บ้าน - มีปัญหาเรื่องน้ำเค็มหนุนทำให้เป็นอุปสรรคในการทำการเกษตรและ อุปโภค-บริโภค - เมื่อถึงฤดูฝน ปริมาณน้ำมากจนเอ่อล้นและท่วมขัง แต่เมื่อถึงฤดูแล้งน้ำเค็มก็หนุนเข้าพื้นที่

สรุป ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำ

จากที่ตำบลบางพลวงมีประชากรมากอันดับต้นๆของท้องถิ่นอำเภอบ้านสร้าง ทำให้พบกับปัญหาและอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาทางด้านแหล่งน้ำ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องน้ำเค็มหนุน เป็นพื้นที่ทางผ่านของน้ำทั้งยังเป็นพื้นที่รับน้ำเมื่อถึงฤดูฝน น้ำหลากน้ำก็ท่วมขัง เมื่อระบายน้ำออกไปก็ทำให้พื้นที่ขาดแคลนน้ำทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำ ประกอบพื้นที่บางส่วนอยู่ใกล้กับโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสารเคมี ทำให้สารเคมีซึมลงสู่ผิวดิน แหล่งน้ำจึงไม่สามารถใช้อุปโภคได้ ประกอบกับการลงทุนด้านการพัฒนาต้นน้ำ ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากต่อโครงการ เช่น การขยายเขตประปา การจัดแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค ให้ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้านทุกครัวเรือน ซึ่งจะต้องใช้เงินงบประมาณต่อโครงการสูงเป็นจำนวนมาก จึงได้กำหนดเป้าหมายเป้าหมายตามศักยภาพและโอกาสที่มี ด้วยการขอขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคเข้ามาในพื้นที่ตำบล ตลอดถึงขุดลอกคลองสาธารณะ เพื่อกักเก็บน้ำ เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<ul style="list-style-type: none"> -พื้นที่ตำบลบางพลวง มีแม่น้ำปราจีนบุรีไหลผ่านก่อให้เกิดลำคลองต่างๆ เช่น คลองบางพลวง คลองบางไซ คลองโพธิ์ คลองตะเภาลาย และคลองขาวเหนือ -หน่วยงานในพื้นที่ให้ความสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากร -พ.ร.บ.กระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นมีหน้าที่ดูแลรักษาแม่น้ำลำคลอง และที่สาธารณะ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> -พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ลุ่มน้ำท่วมขังและน้ำเค็มหนุนประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการดูแลและอนุรักษ์แหล่งน้ำ -ขาดแหล่งกำจัดขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสีย -ของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม -การเผาทำลายฟางข้าวและทุ่งหญ้าทุกปี
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> -มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม -สภาพภูมิอากาศที่ร้อนชื้นเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการบุกรุกพื้นที่สาธารณะและพื้นที่อนุรักษ์ -การปฏิรูประบบราชการ ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในภารกิจด้านสิ่งแวดล้อม และระเบียบการปฏิบัติที่ยุ่งยากมากมาย -ปัญหาผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจะส่งผลในระยะยาว ประชาชนจึงยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการดูแลรักษา -ไม่มีการบูรณาการการจัดการสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัดหรือพื้นที่เท่าที่ควร

สรุป ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลบางพลวงนับว่ายังอุดมสมบูรณ์ แต่ประชาชนยังขาดการตื่นตัวและให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องนี้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มีกฎหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม มีที่ดำเนินกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง รวมถึงสภาพภูมิอากาศที่ร้อนชื้นซึ่งเอื้อต่อความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ จากศักยภาพที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นจุดแข็งและโอกาสที่จะทำให้นโยบายบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากการที่หน่วยงานในพื้นที่ไม่ได้ให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติอย่างจริงจัง พื้นที่ส่วนมากเป็นที่ลุ่มและดินเค็ม ประชาชนยังมองไม่เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ไม่มีการบูรณาการการจัดการสิ่งแวดล้อมของจังหวัดและพื้นที่ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดการบริการสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อมขนาดใหญ่ เช่น โรงกำจัดขยะ จุดอ่อนและอุปสรรคเหล่านั้นนั้นสามารถแก้ไขได้ ถ้าหน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจอย่างจริงจัง รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากประชาชนเป็นอย่างดี

๖. ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
<ul style="list-style-type: none"> - การจัดแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน - มีแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ชัดเจน - ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย - การบริหารงานมีความคล่องตัวเนื่องจากมีความพร้อมด้านทรัพยากร - มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น - มีระเบียบและกฎหมายที่เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล - สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย - มีขอบเขต อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเต็มพื้นที่ตำบล - สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและสถานะของการคลัง - มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี - ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน - มีรายได้จากการจัดเก็บเป็นของตนเองทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อยเนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ - มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ - อำนาจหน้าที่ในการออกกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีครอบคลุมที่เพิ่มมากขึ้น - ขาดแนวทางใหม่ๆ ในการจัดหารายได้ - การจัดเก็บและการสืบค้นข้อมูลยังไม่เป็นระบบที่ดีพอ

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> - การกำกับดูแลโดยอำเภอ จังหวัด ไม่กระทบต่อการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล - มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มขึ้นตามแผนกระจายอำนาจฯ - แนวโน้มของรายได้มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นตามลำดับตามแผนการกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบล - กฎหมายกระจายอำนาจฯเอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีโครงการส่งเสริมงานประเพณีของตำบล - ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น - มีการประสานงานกับนักการเมืองระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่มีศักยภาพ - ได้รับการผลักดันด้านงบประมาณจากจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯยังไม่มี ความชัดเจนในหลายภารกิจ - การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการและไม่มี ความชัดเจน - นักการเมืองระดับชาติบางครั้งไม่เห็นความสำคัญ เนื่องจากเห็นว่าเป็นเพียงกลุ่มประชาชนกลุ่มหนึ่งที่มีอยู่ในจังหวัด - การแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่าง อบต. ในจังหวัดยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลจริงในทางปฏิบัติได้

สรุป ด้านการเมืองและการบริหาร

ในด้านการบริหารจัดการองค์กรขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางพลวง จะเห็นได้ว่าสามารถกำหนดโครงสร้างตามภารกิจได้เองตามกำลังงบประมาณที่มี ทำให้การบริหารปฏิบัติงานมีคล่องตัวสูง โดยมีปัจจัยเกื้อหนุน แต่ก็ยังมีจุดที่ต้องแก้ไขในเรื่องการบริหารจัดการ ก็คือ ความคาดหวังของประชาชนสูงมากในการที่จะให้องค์กรบริหารบางพลวงเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในทุกๆ ปัญหา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงบประมาณรายได้จึงจำเป็นต้องหารายได้มาแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลจึงหาโอกาสผลักดันงบประมาณในองค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้สอดคล้องกับภารกิจต่อไป

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อองค์กร

จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
๑ เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๑ การมีความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เสี่ยงต่อการเกิดทุจริต คอรัปชั่น
๒ เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด	๒ เจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงตามสายงาน
๓ เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว	๓ โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนขาดประสิทธิภาพ
๔ สภาพองค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถบัญญัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย	๔ การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมากทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด

โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
๕ มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๕ ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด
๖ ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน	๖ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามกฎระเบียบ ยังขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่รัดกุม
๗ มีการทำงานโครงการหลักประกันสุขภาพตำบลร่วมกันกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางพลวง	๗ ประชาชนในพื้นที่ยังขาดการมีส่วนร่วมและเข้าถึงระบบหลักประกันสุขภาพ
๑ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้อปท.ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น	๑ การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณสุขจากหน่วยงานต่างๆ ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๒ พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ นายก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ สี่ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	๒ การบริหารงานโดยนักการเมืองที่มาจากการเลือกตั้งทำให้นโยบายไม่มีความต่อเนื่อง
๓ เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	๓ มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
๔ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ เช่น แหล่งน้ำที่สมบูรณ์มีความหลากหลายเพียงพอต่อความต้องการบริโภค-อุปโภคของประชาชน และเหมาะแก่การปลูกพืชได้ทุกชนิด	๔ ขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบ IT ในการให้บริการประชาชนแบบ one stop service
๕ มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง เหมาะแก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว	๕.การใช้ระบบอุปถัมภ์ เป็นอุปสรรคในการพัฒนา
๖ มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับมัธยมต้นซึ่งมีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการศึกษา	๖ การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและการตรวจสอบการบริหารงานของภาคประชาชนยังมีน้อย
๗ มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย	๗ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในวัยรุ่น
๘ มีวัดหลายแห่งเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีความสามัคคีร่วมกันสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม	๘ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางงบประมาณรายได้มีจำนวนน้อย แต่ความต้องการของประชาชนมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบครอบครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียวมีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร
๒. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๓. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๔. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง
๒. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกัน และกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้
๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน
๓. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

๑. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
๒. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
๓. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
๔. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารงานบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีศักยภาพ จึงได้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. นโยบายด้าน การบริหาร

การจัดแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนิติการ
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานนโยบายและแผนงาน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๘ ส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๑๐ งานป้องกันและควบคุมโรค

๒. กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุม การเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๕ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๓ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม ของท้องถิ่น งานสันตนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งาน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและนันทนาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๒ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๔ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ

๕. กองส่งเสริมการเกษตร

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริม พัฒนา และการจัดการเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม การจัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การพัฒนาระบบชลประทาน การส่งเสริมการผลิตและการใช้ปุ๋ยอย่างถูกวิธีจัดหาวิทยากรตลอดจนเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ให้แก่เกษตรกร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๒ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๕.๓ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๕.๔ งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีรับผิดชอบในการประเมินการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และการกำกับดูแล เพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุง การดำเนินงาน และช่วยให้หน่วยรับตรวจสามารถประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง กระบวนการควบคุม และ กระบวนการกำกับดูแล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยรับตรวจกำหนด

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

เป้าประสงค์

มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับต้น เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน การบริหารประชาชน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ของงาน เพื่อให้เป็นไปตามแผนงาน และเป็นไปตามนโยบายขององค์กรที่วางไว้

กลยุทธ์

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามประเมินผลด้วยการประชุมเพื่อติดตามงาน รับทราบปัญหาอุปสรรค

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
- ๔) ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๕) นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเมื่อตำแหน่งว่าง
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
นักวิชาการการศึกษา (ปถ./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ครู (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน ๓ ม.ค.๖๗
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับโอน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๕๗	๕๗	๕๗	+๘	-	-	

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ในองค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารงานบุคคล

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือ ถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้ จะคงอยู่เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อคนต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวงทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมจริยธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ตลอดจนคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

.....

วิสัยทัศน์

“บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง มีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการประชาชน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในงาน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน เน้นการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. เสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาระบบองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
๑๐. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ใน

ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิตินี้ในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิตินี้ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิตินี้ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

ส่วนที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้ เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับ แผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. การจัดทำคู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน ๒. โครงการให้ ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยี และสารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้าน การบริหารงานบุคลากรที่ ใช้เทคโนโลยีและ สารสนเทศมาใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลและ ให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับอบรมหรือพัฒนา ความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากร เข้ารับการอบรมพัฒนา ความรู้ด้าน IT จาก หน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำ บันทึกทะเบียนประวัติ ด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจ ความพึงพอใจของ ประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของหน่วยงาน	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่ง บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ อย่าง สม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และ ประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ ให้กับบุคลากร ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบ และหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จใน การเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่ มีการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนา ผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่ องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผน พัฒนาบุคลากร	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การ บริหารงาน บุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๑. . แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในสังกัด	สำนักปลัด	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. ให้พนักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตรประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. แผนงานสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ ๓. โครงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อดำเนินการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๒)	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม	๑. แผนงานการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ๒. แผนงานการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	สำนัก ปลัดเทศบาล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

