



แผนกลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน
อำเภอขำนิ จังหวัดบุรีรัมย์

คำนำ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรประสบความสำเร็จองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ตามแนวทาง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” หรือ HR Scorecard โดยดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

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

บทที่ ๑

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

ตำบลโคกสนวน เป็นตำบลที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๔๒ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอขามเฒ่า จังหวัดบุรีรัมย์ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน มีประชากร ๓,๗๖๑ คน ๘๒๔ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๖.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๔๐๐ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง ทำเลที่ตั้งตำบล ตำบลโคกสนวน มีเนื้อที่ครอบคลุมทั้งตำบล ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	เขตตำบลเมืองยาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	เขตตำบลหนองโสน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เขตเทศบาลตำบลหนองปล่อง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	เขตเทศบาลตำบลหนองปล่อง

เขตปกครอง รวม ๘ หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ ๑	บ้านโคกสนวน	ผู้ปกครอง	นายธนวัฒน์	สีดา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านหนองกระทุ่ม	ผู้ปกครอง	นางสำรวย	ครุระจอก	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านหนองตะลุงปึก	ผู้ปกครอง	นายพลิชฐ์	สีดา	กำนัน
หมู่ที่ ๔	บ้านโคกตะแบก	ผู้ปกครอง	นางประเกียรติ	พวงมาลัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านระนามพลวง	ผู้ปกครอง	นายอธิวัฒน์	ใจศิลป์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านหนองจำปา	ผู้ปกครอง	นายสุนทร	สมัญญา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านสวนสนุก	ผู้ปกครอง	นายสุพิพ	อนุพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านนากลาง	ผู้ปกครอง	นายสมจิตร	ลำสัน	ผู้ใหญ่บ้าน

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีพื้นที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ประมาณ ๒๖.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๖,๔๐๐ ไร่

ประชากร จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร จากข้อมูลของสำนักทะเบียนราษฎร ของอำเภอขามเฒ่า เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ค. ๖๕ ๕๙ ของตำบลมีจำนวนทั้งสิ้น ๓,๗๖๑ คน จำแนก เป็นชาย ๑,๘๔๑ คน หญิง ๑,๙๒๐ คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๘๒๔ ครัวเรือน

การศาสนา

ประชาชนในตำบลโคกสนวน จะนับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัด จำนวน ๒ แห่ง และสำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง

ระบบสาธารณูปโภค

๑. การโทรคมนาคม

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้รับการบริการจากองค์การโทรศัพท์ของอำเภอนางรอง ส่วนมากใช้โทรศัพท์แบบเคลื่อนที่ (มือถือ)

๒. การไฟฟ้า

เขตตำบลโคกสนวน ประชาชนส่วนใหญ่สัญจรไปมาโดยใช้ทางหลวงชนบท และใช้ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๗๘ และทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๗๓ ในการสัญจร ได้รับการบริการไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอนางรอง และกำลังพัฒนาและขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร มีไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง

๓. ระบบประปา

ภายในหมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน นั้น ได้รับการบริการประปาขนาดกลาง จำนวน ๔ หมู่ คือ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๘ ส่วนอีก ๔ หมู่บ้านได้อาศัยแหล่งน้ำใต้ดินทำเป็นประปาหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนละระหว่างนี้ก็อยู่ระหว่างการขอรับสนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับปรุงและก่อสร้างต่อไป

๔. การศึกษา ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีโรงเรียนในพื้นที่ จำนวน ๑ โรงเรียน และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจจัดการ ศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๗๘ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา ๒๕๔๔ โดยให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติต้งรับเด็กอนุบาล ๓ ขวบเข้าเรียน แต่ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอนุบาล ๓ ขวบ โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการและครูอัตราจ้างหรือครูผู้สอนให้ช่วยดำเนินการสอนต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเด็กก่อนวัยเรียน อนุบาล ๓ ขวบ จำนวน ๓ ห้อง ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสนวน ตำบลโคกสนวน มีบุคลากรครูดูแลเด็กอนุบาล จำนวน ๒ คน และผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ คน มีเด็กอนุบาล ๒ - ๓ ขวบ ปีละประมาณ ๔๕ - ๗๐ คน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในหลายหมู่บ้าน
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๕) มีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (๖) ไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
- (๔) จัดหาแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค – บริโภค

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๓) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาในการแหวดระวังภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- (๒) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) อบรมหน่วยอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๒) จัดอบรมอาชีพในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) ประสานสาธารณสุขอำเภอจัดหาเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขเข้าบริการประชาชน

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- (๒) อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัย
- (๓) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๔) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก
- (๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อพูนความรู้ทักษะในการทำงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้ทันสมัย
- (๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- (๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๕) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) จัดโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๕) รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอน
- (๓) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๔) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน
- (๕) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการสื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๔) สนับสนุนเรื่องการเรียนรู้ในชุมชนอย่างทั่วถึง
- (๕) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ การพัฒนาประเทศ

วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ ๑) สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒) พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนากฎการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๔) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๑) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยควบคู่กับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

๒) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

๓) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในสังคมและมีส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

๔) การสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนักถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีระบบ ตรวจสอบและการรับผิดชอบที่รัดกุม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

- ๑) การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม
- ๒) การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๓) การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม
- ๔) การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ๕) การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๓. ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

- ๑) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน
- ๒) การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร
- ๓) การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต
- ๔) การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร
- ๕) การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพในระดับครัวเรือนและชุมชน
- ๖) การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร
- ๗) การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับ

- ๑) การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๓) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ เท่าเทียม และเป็นธรรม
- ๔) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีเสถียรภาพ

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม ให้มีความสำคัญกับ

- ๑) การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่าง ๆ
- ๒) การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับภูมิภาค
- ๓) การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔) การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาคภายใต้บทบาทที่สร้างสรรค์ เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

๕) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

๖) การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย

๗) การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดี ระหว่างประเทศในการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรม และไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

๘) การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว

๙) การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบธุรกิจในเอเชีย รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

๑๐) การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ให้มีความสำคัญกับ

๑) การอนุรักษ์ ป่าไม้ และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) การปรับกระบวนการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

๔) การเตรียมความพร้อมรองรับกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๕) การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๖) การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๗) การควบคุมและลดมลพิษ

๘) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ “ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ “สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านเกษตรปลอดภัย และอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ “การบริหารจัดการมีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๔. การส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. การแสวงหาพลังงานทางเลือกในการยกระดับการผลิตและแปรรูปสินค้าการเกษตร

วิสัยทัศน์อำเภอชำนิ

“เมืองสามลำห้วย มากด้วยปลาเค้า ข้าวขามะลิ หลวงพ่อชำนิจศักดิ์สิทธิ์”

พันธกิจของอำเภอชำนิ

มุ่งส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน การสร้างรายได้ให้กับราษฎร โดยการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ในการพัฒนาอาชีพทางการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่า และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเชื่อมโยงการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและการสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษา การสาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมชุมชนในทุกระดับ ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และพัฒนาไปสู่สังคมชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน ดังนี้

๑.ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทุกด้าน

๒.ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อสุขภาพของประชาชน

๓.ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น จารีต ประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน ส่งเสริมการท่องเที่ยวแหล่งอารยธรรม การลงทุนและการพาณิชย์ขนาดกลางและขนาดเล็ก

๔.ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่ชุมชน

๕.พัฒนาการการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ “สังคมเกษตรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ “บ้านเมืองน่าอยู่”

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ “เป็นแหล่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้าน”

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ “ความมั่นคงและธรรมาภิบาล”

นโยบาย คสช.

นโยบายในการบริหารราชการ

๑) ยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย

๒) ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ

๓) ด้านความมั่นคง

๔) ด้านการต่างประเทศ

๕) ด้านสังคมวิทยา

๖) ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๗) ด้านการศึกษา

๘) การพัฒนาระบบราชการ

๙) การพัฒนาอาชีพและรายได้

๑๐) การวิจัยและพัฒนา

๑๑) การเตรียมการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาตำบลโคกสนวน

๑.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทวสถานคูบ้าน จักรสานงานศิลป์ ท้องถิ่นเกษตรอินทรีย์ มากมีวัฒนธรรม ”

๑.๒ พันธกิจ (Mission)

๑. ทำให้ประชาชนมีความกินดีอยู่ดี มีสุขภาพพลานามัยที่ดี กินดี อยู่ดี ปราศจากโรคติดต่อและมีสิ่งแวดล้อมที่ดี
 ๒. ทำให้ประชาชนได้รับการบริการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การจัดระบบสาธารณสุขปึก และ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี
 ๓. ทำให้เขตองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพื้นที่ที่มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย
- ทำให้ประชาชนได้รับการศึกษาในภาคบังคับทุกครัวเรือน ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกระดับมากขึ้น

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขต ตำบลโคกสนวน มีดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมไม่สะดวก ถนนภายในหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนดินลูกรังชำรุด
๒. ปัญหาไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้ การติดต่อสื่อสารไม่สะดวก
๓. ถนนแคบไม่มีไหล่ถนน
๔. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยังไม่สามารถขยายเขตตามถนน ตรอก ซอย ในหมู่บ้านโคกไฟแสงสว่าง สาธารณะไม่ทั่วถึง
๕. น้ำประปาไม่สะอาด , ไม่มีน้ำประปาใช้

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
๒. ไม่มีเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๓. สินค้าเกษตรราคาตกต่ำ
๔. ปุ๋ยราคาแพง
๕. ปัญหาการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช
๖. ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีสภาพตื้นเขินและไม่เพียงพอ

ด้านสังคม

๑. ผู้สูงอายุ , ผู้ทุพพลภาพขาดเบี้ยยังชีพ
๒. ประชาชนมีรายได้ต่ำ
๓. ขาดสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย
๔. ปัญหาหนี้สิน
๕. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม หลังจากเสร็จจากฤดูเก็บเกี่ยว

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาขยะมูลฝอย
๒. ปัญหาการใช้สารเคมีทำให้สิ่งแวดล้อมเสีย
๓. ปัญหาฝุ่น,แมลงวัน
๔. ปัญหาฝุ่นละอองเกิดจากการคมนาคม

จุดแข็ง

๑. มีภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม มีแหล่งน้ำสมบูรณ์ มีพื้นที่ทำการเกษตร และปศุสัตว์
๒. การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว อยู่ห่างจากอำเภอเมืองบุรีรัมย์ ๔๗ กิโลเมตร
๓. มีกลุ่มอาชีพและกลุ่มแปรรูปผลผลิตหลากหลาย เช่น กลุ่มโรงสีชุมชน กลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์
๔. อบต.มีงบประมาณในการแก้ไขปัญหา

จุดอ่อน

๑. ขาดการวางระบบผังเมืองที่ดี
๒. ขาดระบบการเชื่อมต่อผลิตภัณฑ์สินค้าสู่ตลาด
๓. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
๔. ป่าไม้ถูกทำลาย
๕. ขาดสถานที่พักผ่อนออกกำลังกาย
๖. ระบบสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง เช่น ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ ตลอดทั้งถนนส่วนใหญ่เป็นถนนดินลูกรัง

โอกาส

๑. มีพื้นที่จำนวนมากสามารถแปลงทรัพย์สินเป็นทุนได้ เช่น ที่สาธารณะ
๒. ตลาดต้องการสินค้าเกษตรปลอดสารพิษเพิ่มขึ้น
๓. มีโอกาสเชื่อมโยงเครือข่ายของกลุ่มต่าง ๆ ทั้งทางด้านสังคม และเศรษฐกิจ
๔. มีกองทุนหมู่บ้าน
๕. มีโอกาสเชื่อมโยงสนับสนุนนโยบายครัวโลกของจังหวัดบุรีรัมย์
๖. มีโอกาสเชื่อมโยงระบบสาธารณูปโภคในเขตผังเมืองรวมบุรีรัมย์

ข้อจำกัด

๑. ราคาสินค้าเกษตรไม่แน่นอน
๒. ไม่สามารถดำเนินการเองได้เกิดขัดข้องด้วยเรื่องระเบียบ กฎหมาย เช่น การนำที่สาธารณะมาใช้ ประโยชน์ การปรับปรุงพื้นที่ชลประทานให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. บางกรณีเกิดขัดแย้งเรื่องความร่วมมือของประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. พัฒนาดำบลโคกขมิ้นให้เป็นเมืองน่าอยู่ โดยโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้ มาตรฐานและทั่วถึงวางระบบการผังเมืองที่ดี ส่งเสริมความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. พัฒนาให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองให้สวยงาม
๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๘. ส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าการเกษตร ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	๑. การเพิ่มศักยภาพในการผลิตและสร้างความเข้มแข็งให้แก่เกษตรกร เน้นมาตรฐานความปลอดภัยสู่ผู้บริโภค ๒. การเพิ่มศักยภาพการแปรรูปและการส่งออกข้าวหอมมะลิ และแปรรูป เพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างพลังงานทดแทนจากชีวมวลต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป ๑. การพัฒนากำลังเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว ๒ สร้างแหล่งท่องเที่ยวขึ้นใหม่ให้มีประวัติและตำนานเล่าขาน ทำให้เข้าใจและเชื่อมโยงเรื่องราวความเป็นมาได้ง่าย ๓. สนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรเชิงนิเวศน์ และเชิงอนุรักษ์ ๔. ศูนย์กลางเชื่อมโยงการตลาด และกระจายนักท่องเที่ยวไปจังหวัดต่าง ๆ ในภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๓..ยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขความยากจน ๔.ยุทธศาสตร์สร้างสังคมที่สงบสุขและพึงปรารถนา	๑. สนับสนุนภาคการผลิต / บริการอย่างเชื่อมโยง ๒. สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่ระดับกลางและระดับฐานราก ๓. เสริมสร้างทักษะแรงงานและสมรรถอาชีพ ๔. สร้างความตระหนักแก่ผู้ประกอบการและผู้บริโภค ๕. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า / ผลิตภัณฑ์แต่ละตัว โดยพิจารณาถึง Value Chain ๑. จัดการที่อยู่อาศัยที่มั่นคง ถาวร และส่งเสริมสวัสดิการพร้อมเครื่องสาธารณูปโภคให้แก่ประชาชน และผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ เช่น ผู้ยากไร้ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ฯลฯ ๒. สนับสนุนแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพตามศักยภาพของประชาชน ๓. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพภายใต้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในภูมิภาค และระดับโลกและส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการคุ้มครองสวัสดิภาพแรงงานสังคม ๔.เพิ่มศักยภาพและเติมปัญญาให้สังคมโดยการสร้างเครือข่ายการศึกษาระหว่างสถาบันสร้างแหล่งเรียนรู้แบบองค์รวมทันสมัย มีการประยุกต์องค์ความรู้วิชาการต่าง ๆ แสดงให้เห็นเรื่องราวที่สอดคล้องกับการนำไปใช้กับวิถีชีวิต โดยใช้สื่อ ใช้นวัตกรรมหรือระบบ IT ถ่ายทอดไปสู่ประชาชนทุกกลุ่ม ๕. พัฒนาระบบสุขภาพแบบองค์รวมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางสังคมให้เอื้อต่อการมีพฤติกรรมทางสุขภาพที่ดีถ้วนหน้าอย่างยั่งยืน ๖.จัดระบบการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗. จัดระบบการคุ้มครองผู้บริโภคด้านอาหารปลอดภัย ตลาดสดน่าซื้อและปกป้องสิทธิผู้บริโภค รวมทั้ง ส่งเสริมการตลาด ละ เลิกอบายมุข สิ่งเสพติด ๘. ส่งเสริมระบบความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สามารถลดปัญหาความรุนแรงจากอุบัติเหตุ อาชญากรรม และสาธารณภัย ฯ ๙. สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ ครอบครัว ชุมชน เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายจิตใจ และจิตวิญญาณให้แก่ประชาชนและสังคม ๑๐. ส่งเสริมศักยภาพและบทบาทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาเทศบาลและ อบต.น่าอยู่ ให้ได้มาตรฐาน ๑๑.พัฒนาบุคลากรทางศาสนาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ให้มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอด หลักธรรมสู่การปฏิบัติ และการเผยแพร่ศาสนธรรม ผ่านสื่อต่าง ๆ ๑. ส่งเสริมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางภูมิศาสตร์ (GIS) และระบบเทคโนโลยี เพื่อการจัดการ(MIS)เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ระบบนิเวศ ป่าไม้ ทรัพยากรชายฝั่ง กลุ่มน้ำ และพื้นดิน ให้อุดมสมบูรณ์ สามารถเป็นแหล่งผลิตอาหาร ระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๖. ด้านการบริหารจัดการ ๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๓.สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของเอกชน ประชาชน ในการเพิ่มการผลิตโดยมุ่งเน้นคุณธรรมความรับผิดชอบต่อสังคม และมีมาตรการลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.เพิ่มน้ำในการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ ๕.เฝ้าระวังและพัฒนาคุณภาพแหล่งน้ำ อากาศ และเสียง ให้ได้มาตรฐาน ๖.สร้างเครือข่ายชุมชนเพื่อเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม การทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ๑.จัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพรวดเร็ว ครบวงจร เพื่อให้บริการประชาชนแบบองค์รวมและต่อเนื่อง และส่งเสริม การบริการประชาชนแบบ ONE STOP SERVICE ๒.ปรับปรุงโครงสร้างและการให้บริการและบริหารเพื่อเอื้อ ต่อการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๓.พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรเพื่อเตรียมรับเรื่องราว ร้องทุกข์ และแก้ไขปัญหาเดือดร้อนของประชาชน ๑.ส่งเสริมการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของมารดา และทารก ๒.ส่งเสริมมาตรการการป้องกัน เฝ้าระวังรักษาบำบัดผู้เสี่ยง เสพติดยาเสพติด มิให้วนกลับมา และรักษาสุขภาพชุมชน เข้มแข็งอย่างยั่งยืน รวมทั้งการจับกุมผู้กระทำผิดในคดี ยาเสพติด

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

๑. นโยบายพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. นโยบายพัฒนาด้านสังคม
๓. นโยบายพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. นโยบายพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. นโยบายพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของ ชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลโคกสนวน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การ

บริหารส่วนตำบลโคกสนวน จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๔))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกอบรมและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อบท. (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖
มาตรา ๑๖ และ ๑๗ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

- (๑)การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐)การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑)การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒)การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๖.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกขมิ้น แบบองค์รวม มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งในโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต
๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
๓. มีโรงเรียน ๒ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะ
๕. มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
๖. มีพื้นที่ป่าไม้ทำให้สภาพแวดล้อมธรรมชาติดี
๗. มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อกองทุนหมู่บ้าน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. เป็นชุมชนที่มีการปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน
๒. ประชาชนมีรายได้น้อย ฐานะยากจน และขาดที่ทำกิน
๓. ประชาชนไม่มีงานทำนอกฤดูทำนา

๔. เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๕. ประชาชนออกไปหางานทำนอกพื้นที่
๖. มีการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
๗. กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง
๘. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตนเอง
๙. ศิลปะ ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบสาน

โอกาส (Opportunity – O)

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขมิ้นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เช่น ถนน ขุดลอกคลอง
๒. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร ไร่อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา และปลูกข้าว
๓. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีพื้นที่ป่าไม้พอที่จะรองรับเป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
 ๒. ประชาชนยังขาดความรู้ในการพัฒนา ผลผลิตทางการเกษตร
 ๓. ประชาชนยังขาดความรู้ในการร่วมมือกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มต่างๆ
 ๔. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกที่ดี ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
 ๕. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้ครบทุกด้าน
- ๖.๒ การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล

โคกสนวน พบว่า

ปัจจัยภายในประกอบด้วย

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ
๒. การกำกับดูแล
๓. ระเบียบ กฎหมาย
๔. บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ

๕. งบประมาณ
๖. ระบบข้อมูล
๗. การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ
๘. ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย

๑. ด้านการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. นโยบายรัฐบาล
๕. เทคโนโลยี

จุดแข็งของการพัฒนาในปัจจุบัน

๑. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นและรวดเร็ว
๒. มีงบประมาณเป็นของตนเอง
๓. มีบุคลากรและพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน
๔. มีเครื่องมือและเทคโนโลยีเพียงพอ
๕. ระบบข้อมูลเพียงพอ
๖. มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม
๗. มีการกำกับดูแลอย่างทั่วถึง

จุดแข็งอ่อนของการพัฒนา

๑. มีอัตรากำลังที่น้อยและมีความรู้ไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน
๓. ขาดบุคลากรที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของชุมชน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างและคุณภาพชีวิต
๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนสมบูรณ์
๓. มีโรงเรียน ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๕. มีการประสานความร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
๖. มีป่าไม่มาก ทำให้สภาพแวดล้อมและธรรมชาติดี

๗. มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อกองทุนหมู่บ้าน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เป็นชุมชนที่มีการปลูกสร้างบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน
๒. ประชาชนมีรายได้น้อย ฐานะยากจน และขาดที่ทำกิน
๓. ประชาชนไม่มีงานทำนอกฤดูทำนา
๔. เด็กและเยาวชน บางส่วนไม่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๕. ประชาชนออกไปหางานทำนอกพื้นที่
๖. มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
๗. กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็ง
๘. ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสภาพของตนเอง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
๒. ประชาชนยังขาดความรู้ในการพัฒนา ผลผลิตทางการเกษตร
๓. ประชาชนยังขาดความรู้ในการร่วมมือกันเพื่อจัดตั้งกลุ่มต่างๆ
๔. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๕. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีไม่เพียงพอในการบริหารจัดการให้ครบทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ที่มีแผนงานโครงการตามแนวทาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เช่น ถนน ขุดลอกคลอง
๒. มีพื้นที่เหมาะสมในการทำการเกษตร ไร่อ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา และปลูกข้าว
๓. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน มีพื้นที่ป่าไม้พอที่จะรอบรับเป็นธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกขมิ้น จัดแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่รับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด ๆ จึงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานปลัดได้ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ
- ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ
- งานติดต่อและประสานงานราชการหรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธีและงานประชาสัมพันธ์
- งานกิจการสภา
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานด้านสาธารณสุข
- งานกฎหมายและคดี
- งานอื่น ๆ ที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน
- งานโครงการติดตามประเมินผล
- งานวิชาการ
- งานวิจัย ประสานงาน
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
- งานนิติกรรม
- งานคดี

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานอำนวยการ
- งานอำนวยการ

- งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สินช่วยเหลือสงเคราะห์ประสบภัย
- งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม
- งานรักษาและบำรุงขวัญ
- งานศูนย์ อปพร.
- งานป้องกัน

๒.กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ – จ่ายเงิน ทุกประเภทงาน เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงินองค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงิน คงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรพระราชการการเร่งรัดการจัดเก็บ รายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งส่วนราชการ ภายในกองคลังได้ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าใบอนุญาต
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์
- งานทะเบียนพาณิชย
- งานจัดทำระบบข้อมูล

๓.กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบำรุง ซ่อม และ จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำแนะนำ

ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและออกแบบก่อสร้างแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องจึงแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังได้ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ

-งานข้อมูลก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานผังเมือง

- งานสำรวจแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง
- งานสวนสาธารณะ

๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ
- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค

๔.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานบุคลากร งานพัสดุ แผนวิชาการ การศึกษาปฐมวัย งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกีฬา งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ งานประสานกิจกรรมกับหน่วยงานต่าง ๆ และส่งเสริมการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งส่วนราชการภายในส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานบุคลากร
- งานพัสดุ
- แผนและวิชาการ
- การศึกษาปฐมวัย
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม
- งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการท่องเที่ยว

๔.๓ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน

- งานข้อมูล
- งานประสานกิจกรรม
- งานส่งเสริมการศึกษา

๕.ส่วนสวัสดิการสังคม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และพัฒนาชุมชน งานศูนย์เยาวชน งานการกีฬา งานฝึกอบรมพัฒนาการ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การส่งเสริมอาชีพในตำบล สสำรวจ ข้อมูลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการเพื่อจัดทำทะเบียนคุมในการเบิกจ่ายเบี้ยยังชีพ การฝึกอบรม การฝึกอาชีพการ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในตำบล พัฒนาศักยภาพกลุ่มต่าง ๆ ในตำบล งานศูนย์วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึง แบ่งส่วนราชการภายในส่วนสวัสดิการสังคม ได้ดังนี้

๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานศูนย์เยาวชน
- งานการกีฬา
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ
- งานศูนย์วัฒนธรรม

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานข้อมูล

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- งานฝึกอบรม
- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม
- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ

๖.ส่วนส่งเสริมการเกษตร มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมการเกษตร พัฒนาการเกษตร ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับงานการเกษตร ปฏิบัติงานศูนย์เทคโนโลยีด้านการเกษตรประจำตำบล งาน ข้อมูลวิชาการด้านการเกษตร ส่งเสริม และพัฒนาอาชีพในตำบล ดูแลส่งเสริมงานด้านปศุสัตว์ งานทะเบียนข้อมูล วิชาการ งานบำบัดน้ำเสีย งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งส่วนราชการภายใน ส่วนส่งเสริมการเกษตร ได้ดังนี้

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

- งานข้อมูลวิชาการ
- งานบำบัดน้ำเสีย
- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด

หน่วยตรวจสอบภายใน มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ งานตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการ หลักฐานเอกสารทางบัญชี การควบคุมเอกสารด้านการเงิน การซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ รวมทั้งเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา และตรวจสอบงบประมาณรายจ่าย และการก่องหนผู้กพัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

- งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ใน อบต.
- งานตรวจสอบยอดเงินทศรองราชการ หลักฐานเอกสารทางบัญชี
- งานควบคุมเอกสารด้านการเงิน การซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายการลงบัญชี
- งานตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
- งานเอกสารทางการเงิน การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา
- งานตรวจสอบงบประมาณรายจ่าย การก่องหนผู้กพัน

การบริหารงานแต่ละส่วนราชการให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บริหารสูงสุดและมีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนทำหน้าที่บริหารงานในส่วนราชการนั้น พร้อมทั้งมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในส่วนราชการนั้น ๆ ปฏิบัติ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดต่อไป

บทที่ ๒

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่ สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือ ผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการ ด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเองมิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่านโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

บทที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ตามขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย
ผู้บริหารเป็นหัวหน้าคณะทำงาน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง/สำนักเป็นคณะทำงาน และหน่วยงานการ
เจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ โดยคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้
จากการระดมความคิดเห็นของผู้บริหารข้าราชการ พนักงานในส่วนต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ทำให้ผู้เข้าประชุมได้รับความรู้
ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน

๓. จากการประชุมเชิงปฏิบัติดังกล่าว ได้ดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน โดยระดมความคิดเห็นตั้งเป็นประเด็นคำถามดังนี้

๓.๑ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสนวน ต้องการให้เกิดขึ้น
ใน ๑-๓ ปี ข้างหน้าคืออะไร

- * งานกระบวนงาน
- * คน
- * ทรัพยากร
- * ผู้รับบริการ

๓.๒ อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะให้รักษา
ไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

๓.๓ อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

๓.๔ อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่าน
คาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน

สรุปประเด็นคำตอบการดำเนินการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ๔ ข้อ ได้ดังนี้

๑) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องการให้เกิดขึ้นใน

๑-๓ ปี ข้างหน้า ประกอบด้วย

งานกระบวนงาน

- (๑) ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- (๒) มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- (๓) มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างสำนัก/กอง สามารถประสานงานกันอย่างมี

ประสิทธิภาพ

(๔) พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ
ปฏิบัติงานที่แท้จริง

คน

- (๑) บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ของการเป็นข้าราชการ
- (๒) มีความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ
- (๓) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปฏิบัติงานได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง
- (๔) จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ทรัพยากร

- (๑) มีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัย อย่างพอเพียง
- (๒) นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
- (๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง

ผู้รับบริการ/ประชาชน

- (๑) ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง มีความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง
- (๒) ประชาชนมีความพึงพอใจ
- (๓) เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบล และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น
 - (๑) ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
 - (๒) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทน์พี่น้อง
 - (๓) บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในหน้าที่แต่ละตำแหน่ง
 - ๔) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - (๕) มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
 - (๖) มีสวัสดิการให้บุคลากร
- ๓) อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ เป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
 - (๑) สร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการในทุกกระดับ เป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๒) สร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - (๓) การพัฒนาข้าราชการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
 - (๔) การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับสำนัก/กองเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน
 - (๕) ผู้ปฏิบัติงานไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- ๔) อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน
 - ๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
 - ๒) มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ
 - ๓) ยึดหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินบุคลากร

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ประเด็นท้าทาย ความคาดหวังแล้ว จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๓. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๕. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

๖. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๗. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๕. คณะทำงานฯ ได้จัดประชุมข้าราชการ เพื่อร่วมกันจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานภาพปัจจุบันว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ทิศทางความต้องการกับผลการการ ปฏิบัติงานด้าน HR ในปัจจุบัน (Gap Analysis) จึงได้ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

๒. มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๔. มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า

๕. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๗. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

การวิเคราะห์แรงเสริมแรงต้าน เพื่อมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการของประเด็นยุทธศาสตร์ และการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ ๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ในทุกส่วนราชการ	๑. ค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ระเบียบปฏิบัติในบางเรื่องไม่ชัดเจน ๓. ขาดการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติที่ชัดเจน ๓. มีการเผยแพร่ ข่าวสารประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ	๑. ผู้บริหารและพนักงานให้ความสำคัญ ๒. ปรับเปลี่ยนค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ๓. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยนทัศนคติบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในระบบบริหารราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการในทุกระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการทำงานแบบมีส่วนร่วม งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ทำงานมีความสุข ๒. จำนวนครั้งในการประชุม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารและรัฐบาล ๒. วิเคราะห์อัตรากำลังในการจัดแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ	๑. ข้อจำกัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล ๒. อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑.ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณของหน่วยงาน ๒. ปัญหาหนี้สินของพนักงาน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้าง ชีวิตที่ดีกับข้าราชการ ๒. สนับสนุนงบประมาณ	๑. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. ให้นักงานนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน และสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงานและบริการ ๒. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้	๑. บุคลากรไม่เข้าใจการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะให้กับบุคลากร ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงานและบริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒ จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน	๑. ระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานไม่ชัดเจน

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. กำหนดระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุนให้ข้าราชการ มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ	๑. ขาดแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. ขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ องค์กรความรู้ ๓. บุคลากรขาดความสนใจ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๒. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน ๒. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวม องค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

แรงเสริม/สิ่งสนับสนุน	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเก็บข้อมูลและถ่ายทอดความรู้ (KM) ๒. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี อย่างสม่ำเสมอ	๑. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน	สิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม
๑. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. ผู้บริหารให้การสนับสนุน

เป้าประสงค์	สิ่งตัวชี้วัด
๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ตัวชี้วัดความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR และระยะเวลาที่จะดำเนินการ

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๑	การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการ บูรณาการร่วมกัน	๑. พัฒนา/ปรับเปลี่ยน ทัศนคติบุคลากรให้มี วิสัยทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหารราชการยุค ใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อการรับ ฟังความคิดเห็นของ ข้าราชการในทุกระดับ สม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จ ของการทำงานแบบมี ส่วนร่วมงานบรรลุผล ตามเป้าหมายทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งในการ ประชุม	๕	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๒	มีการวางแผนและบริหาร กำลังคนสอดคล้องกับ ภารกิจและความจำเป็นของ ส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กับ พนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการ ปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ให้กับพนักงาน	๑	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๓	ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย	๑. ให้พนักงานนำหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงานและใน ชีวิตประจำวัน ๒. จัดสภาพแวดล้อมการ ทำงาน และสวัสดิการ ให้กับบุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการจัด สวัสดิการ	๕	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๔	มีระบบการบริหารผลงานที่ เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า	๑. มีระบบการประเมินผล งานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและระ เมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและเป็น รูปธรรม ๓. ยึดประชาชนเป็นศูนย์ กลางในการทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจ ของประชาชนที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๓	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๕	มีความโปร่งใสในทุก กระบวนการ ของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ ยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงาน บุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของผู้บริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบ ๓. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล	๔	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๖	สนับสนุนให้ข้าราชการ มี การพัฒนาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างสม่ำเสมอ ๒. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒ จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ความ สอดคล้อง กรอบ HR	ระยะเวลา ดำเนินการ
๗	มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓. ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๒	๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๖. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อฝ่ายบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายงานแผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสม กับภารกิจ ๒. จัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. จำนวนครั้งในการปรับแผนอัตรากำลัง ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน	๑. แผนงานจัดทำแผนผังเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงาน ๒. โครงการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. มีการพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์	๑. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารงานบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้บริการ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับอบรมหรือพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยี ๓ ปริมาณการใช้วัสดุครุภัณฑ์ลดลง	๑. แผนงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ด้าน IT จากหน่วยงานภายนอก ๒. แผนงานการจัดทำบันทึกทะเบียนประวัติด้วยคอมพิวเตอร์ ๓. แผนงานการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๔)	๑. มีระบบการประเมินผลงานที่เที่ยงตรง เชื่อถือได้ ๒. มีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและ เป็นรูปธรรม ๓. ยึดประชาชน เป็นศูนย์กลางใน การทำงาน และ บริการ	๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	๑. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ๒. แผนงานการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อ ผลการ ปฏิบัติงานของ หน่วยงาน	งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖)	๑. มีการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทักษะ อย่าง ๒. มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้ด้วย ๓. มีการเก็บรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบและหมวดหมู่ ๔. มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ ๒. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับการรวบรวม ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการอบรมสัมมนาผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ๒. แผนงานการเผยแพร่องค์ความรู้ในองค์กร ๓. แผนงานการจัดเก็บรวบรวมความรู้ในองค์กร ๔. แผนงานการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ๒. จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงาน ๓. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างสม่ำเสมอ	๑. มีการประกาศหลักเกณฑ์การตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจของบริหารหน่วยงานในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลไว้เพื่อการตรวจสอบบุคคล	๑. แผนงานการจัดเก็บหลักฐานการตัดสินใจหรือการใช้ดุลพินิจและรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล	งานการเจ้าหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ผู้บังคับบัญชาติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
		๓. มีการจัด โครงการ/ กิจกรรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม ๔. จำนวนเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับ ความไม่โปร่งใสด้าน การบริหารงาน บุคคล			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๓)	๑. ให้พนักงานนำ หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการทำงาน และในชีวิต ประจำวัน ๒. จัดสภาพ แวดล้อมการ ทำงาน และ สวัสดิการให้กับ บุคลากรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการ ทำงาน	๑. จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมายกำหนด ๒. ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ต่อการจัดสวัสดิการ	๑. โครงการ พัฒนา คุณภาพชีวิต ๒. แผนงาน สำรวจความพึง พอใจของ บุคลากรต่อการ จัดสวัสดิการ ๓. โครงการ ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อ ดำเนินการตาม แนวทางปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียง	งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ
(ประเด็น ยุทธศาสตร์ ที่ ๑)	๑. พัฒนา/ปรับ เปลี่ยนทัศนคติ บุคลากรให้มีวิสัย ทัศน์ และเข้าใจใน ระบบบริหาร ราชการยุคใหม่ ๒. จัดประชุมเพื่อ การรับฟังความ คิดเห็นของ ข้าราชการในทุก ระดับสม่ำเสมอ	๑. ระดับ ความสำเร็จ ของการทำงานแบบ มีส่วนร่วม งาน บรรลุผลตาม เป้าหมาย ทำงานมี ความสุข ๒. จำนวนครั้งใน การประชุม	๑. แผนงานการ ติดตาม ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย ๒. แผนงานการ ประชุมเพื่อรับ ฟังความ คิดเห็นระหว่าง ผู้บริหารและ พนักงาน	สำนักปลัด องค์การ บริหารส่วน ตำบล	ผู้บังคับบัญชา ติดตามผลการ ดำเนินงานตาม แผนงาน/ โครงการ

ผลที่คาดว่าจะหน่วยงานจะได้รับ

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพร้อมรับผิด และคุณภาพชีวิตของพนักงาน
๒. สอดคล้องกับนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ผู้บริหารนำเป็นเครื่องมือในการบริหาร/ปรับปรุงและพัฒนาขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อบรรลุภารกิจ เป้าหมายที่วางไว้

.....