

นโยบายและกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)



องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จจะล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจะนำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนา ตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ความคาดหวัง	๑

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๒.๑ วิสัยทัศน์	๓
๒.๒ พันธกิจ	๓
๒.๓ เป้าหมายหลัก	๓

ส่วนที่ ๓ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๓.๑ ข้อมูลทั่วไป	๔
๓.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๙
๓.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า	๑๓
๓.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๑๓
๓.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)	๑๔
๓.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด	๑๗

ส่วนที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๒๒
๔.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๗
๔.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๘
๔.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๓๐
๔.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๓๑
๔.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๓๑
๔.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๓๑
๔.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๓๑
๔.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๓๑
๔.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า	๓๒

ส่วนที่ ๕ การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๓๓

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า
(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงานของทุกองค์กร ถ้าขาดการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ลำช้า และเกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องจัดทำนโยบายและแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจึงได้จัดทำนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๒.๓ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป

๓. ความคาดหวัง

๓.๑ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าระยะสั้น

- ผู้บริหาร

๓.๑.๑ พนักงานในองค์กรสามารถนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง

๓.๑.๒ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างโปร่งใส พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๑.๓ พนักงานมีความรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- พนักงาน

๓.๑.๔ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๕ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๖ องค์กรให้การสนับสนุนพนักงานจ้างให้ได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓.๑.๗ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

๓.๑.๘ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างโปร่งใส

- ประชาชน

๓.๑.๙ สามารถให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๑๐ ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการของพนักงาน

๓.๑.๑๑ นำความคิดเห็นของประชาชนมาปรับปรุงแก้ไขการให้บริการกับประชาชน

๓.๒ ความคาดหวังในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าระยะยาว

- ผู้บริหาร

๓.๒.๑ มีศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๓.๒.๒ สามารถปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการ

- พนักงาน

๓.๒.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่

๓.๒.๔ มีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ และหน้าที่ราชการ

- ประชาชน

๓.๒.๕ องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสในการบริหารงาน

๓.๒.๖ องค์กรสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างดียิ่ง

๓.๒.๗ องค์กรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

.....

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

“บางแก่น่าอยู่ ชุมชนธรรม นำชุมชนเข้มแข็ง มุ่งสู่พัฒนาเศรษฐกิจ”

พันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

พันธกิจการพัฒนา

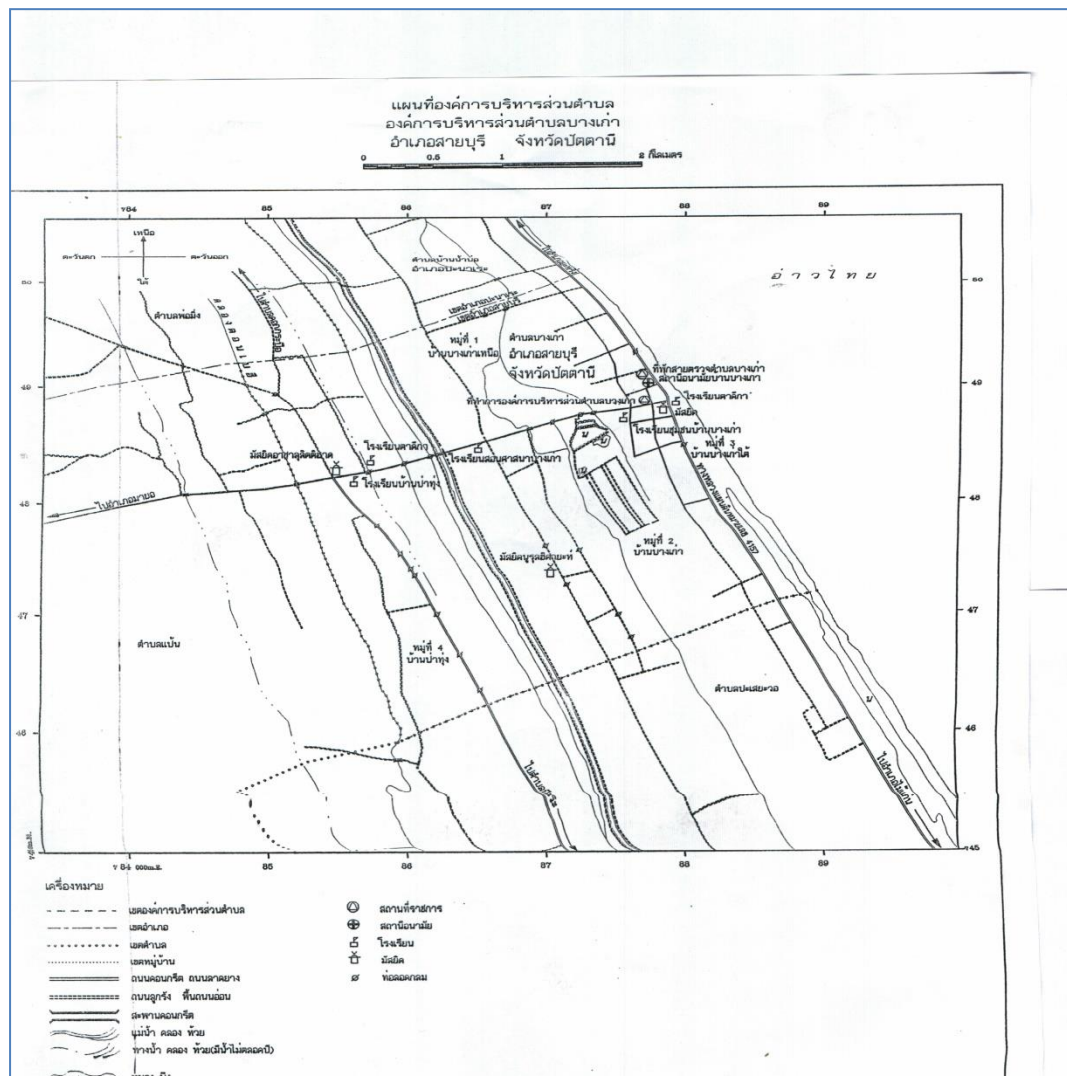
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาและเพิ่มคุณภาพการบริการสาธารณะเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสร้างความเข้มแข็งชุมชนให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่
๔. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการทั่วถึงและเพียงพอ
๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๖. บริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
๔. เพื่อให้มีกลไกการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน



องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า ตั้งอยู่ในเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ตั้งอยู่ ณ หมู่ที่ ๑ บ้านบางเก่าเหนือ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีระยะห่างจากอำเภอสายบุรี ๑๒ กิโลเมตร ระยะห่างจากจังหวัดปัตตานี ๔๕ กิโลเมตร

พื้นที่

มีเนื้อที่ ๙.๕๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕,๙๗๒.๘๒ ไร่

อาณาเขต

ตำบลบางเก่า เป็น ๑ ใน ๑๐ ตำบลในเขตอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ดังนี้

- | | |
|---------------|-----------------------------|
| - ทิศเหนือ | จดตำบลน้ำบ่อ อำเภอปะนาเระ |
| - ทิศใต้ | จดตำบลปะเสยะวอ อำเภอสายบุรี |
| - ทิศตะวันออก | จดอ่าวไทย |
| - ทิศตะวันตก | จดตำบลแป้น อำเภอสายบุรี |

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินทรายและดินปนทราย

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบางเก่า สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินทรายติดต่อกับชายทะเล

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ฤดูกาลของตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานีแบ่งตามลักษณะของลมฟ้าอากาศของประเทศไทยออกได้เป็น ๓ ฤดูคือ

(๑) **ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม ระยะเวลานี้เป็นช่วงว่างของฤดูมรสุมหลังจากสิ้นฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือหรือฤดูหนาว อากาศจะเริ่มร้อนและอากาศจะร้อนจัดที่สุดในเดือนเมษายนและพฤษภาคม แต่ไม่ร้อนมากนักเนื่องจากภูมิประเทศเป็นคาบสมุทรอยู่ใกล้ทะเล กระแสลมและไอน้ำจากทะเลทำให้อากาศคลายความร้อนไปมาก

(๒) **ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งเป็นลมร้อนและชื้นจากมหาสมุทรอินเดียพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้มีฝนตกทั่วไปและในช่วงฤดูฝนยังมีร่องความกดอากาศต่ำปกคลุมภาคใต้เป็นระยะ ๆ อีกด้วย จึงทำให้มีฝนตกมากและเนื่องจากเป็นจังหวัดที่อยู่ทางด้านตะวันออกของภาคใต้ จึงได้รับอิทธิพลจากมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือที่พัดผ่านอ่าวไทย ทำให้จังหวัดนี้มีฝนตกมากในช่วงฤดูหนาว คือระหว่างเดือนพฤศจิกายนและธันวาคมอีกช่วงหนึ่งด้วย จึงนับว่าจังหวัดนี้มีฤดูฝนที่ยาวนาน

(๓) **ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ซึ่งเป็นฤดูมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะนี้จะมีลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเย็นและแห้งแล้งจากประเทศจีนพัดปกคลุมประเทศไทย ทำให้อุณหภูมิลดลงทั่วไปและมีอากาศหนาวเย็นแต่เนื่องจากจังหวัดปัตตานีอยู่ด้านชายฝั่งตะวันออกของภาคใต้อุณหภูมิจึงลดลงเล็กน้อยเป็นครั้งคราว อากาศจึงไม่สู้จะหนาวเย็นมากนักและตามชายฝั่งจะมีฝนตกทั่วไป

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

เขตปกครอง มีหมู่บ้าน มี ๔ หมู่บ้าน

- | | | |
|--|--------------------|-------------|
| - จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. เต็มทั้งหมู่บ้าน ๔ หมู่ ได้แก่ หมู่ ๑,๒,๓ และ ๔ ดังนี้ | | |
| - หมู่ที่ ๑ บ้านบางเก่าเหนือ | นายนาสรูดีง แลมาะ | ผู้ใหญ่บ้าน |
| - หมู่ที่ ๒ บ้านบางเก่าใต้ | นายอิบรอเฮม ยูซง | กำนัน |
| - หมู่ที่ ๓ บ้านบางเก่าทะเล | นายยามือรี เจะสะแม | ผู้ใหญ่บ้าน |
| - หมู่ที่ ๔ บ้านป่าทุ่ง | นายอับดุลตอละ สาแม | ผู้ใหญ่บ้าน |

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

- ประชากรทั้งสิ้น ๓,๖๓๓ คน แยกเป็น ชาย ๑,๗๘๑ คน หญิง ๑,๘๕๒ คน
- จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๗๓๑ ครัวเรือน

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐

แยกตามช่วงอายุ	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๖๕๘	๖๕๑	๑,๓๐๙	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๙๖๔	๑,๐๑๙	๑,๙๘๓	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑๕๙	๑๘๒	๓๔๑	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๑,๗๘๑	๑,๘๕๒	๓,๖๓๓	-
รวมทั้งสิ้น	๓,๖๓๓			

(** หมายเหตุ: เอกสาร/อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักทะเบียนราษฎร อำเภอสาบบุรี)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา - แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๔ แห่ง
- หอกระจายข่าว ๔ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง

๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลบางเก่า มีโรงพยาบาลประจำตำบล ๑ แห่ง คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเก่า ตั้งอยู่ ม.๒
ตำบลบางเก่า มีผู้ปฏิบัติงานดังนี้

๑. นายต่วนสะกรี ต่วนปุเตะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางเก่า
 ๒. นางอลิษา สาและ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
 ๓. นางสาวอาฟิยะห์ อาลีแก พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติ
 ๔. นายอาแฟนดี ดอเลาะ เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
 ๕. นางสาวอรสา เจะแวง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

๔.๓ อาชญากรรม

- ลักทรัพย์

๔.๔ ยาเสพติด

- ยาบ้า , ใบกระท่อม

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- คนชรา คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- มีถนนลาดยาง ติดต่อกับอำเภอและจังหวัด
- ถนนในหมู่บ้าน ส่วนหนึ่งยังเป็นถนนลูกรัง

สภาพถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ายังมีบางสายที่มีสภาพใช้งานไม่ได้เนื่องจากมีขนาดแคบ และพอเข้าสู่ช่วงฤดูฝนทำให้น้ำท่วมขัง เป็นหลุมเป็นบ่อ การสัญจรไปมาลำบากเนื่องจากเป็นถนนสายเก่าดั้งเดิม และเป็นถนนซึ่งประชาชนใช้เป็นเส้นทางคมนาคมเป็นประจำ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้พยายามปรับปรุงให้ครบถ้วนถึงทุกหมู่บ้านตามกำลังงบประมาณในแต่ละปี

๕.๒ การไฟฟ้า

- สำนักงานไฟฟ้าอำเภอสายบุรี ตั้งอยู่ที่ถนนท่าเสด็จ อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตอำเภอสายบุรี โดยได้รับกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ส่วนการให้บริการไฟฟ้าแก่ประชาชนในเขตตำบลบางเก่า เป็นหน้าที่ของส่วนโยธา ซึ่งปัจจุบันประชากรร้อยละ ๑๐๐ มีไฟฟ้าใช้รวมทั้งมีไฟฟ้าตามสาธารณะตามถนน ตรอก ซอยต่าง ๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๕.๓ การประปา

- ประปาหมู่บ้าน - แห่ง
- ถังเก็บน้ำฝน - แห่ง

๕.๔ โทรศัพท์

- โทรศัพท์สาธารณะ ๔ แห่ง
- เสาสัญญาณโทรศัพท์ (AIS, Dtac True) ๔ แห่ง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์เอกชนประจำตำบลบางเก่า ตั้งอยู่หมู่ ๑ ตำบลบางเก่า อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี ซึ่งให้บริการในด้านการส่งจดหมาย พัสดุภัณฑ์ และโทรเลข ฯลฯ

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

- ทำสวน ทำไร่ การเลี้ยงสัตว์น้ำ

๖.๒ การประมง

- ประชาชนประกอบอาชีพประมงชายฝั่ง

๖.๓ การปศุสัตว์

- ประชาชนประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ อาทิ เช่น แพะ, แกะ

๖.๔ การบริการ

-

๖.๕ การท่องเที่ยว

-

๖.๖ อุตสาหกรรม

-

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- วิสาหกิจชุมชนกลุ่มผ้าบาติก, กลุ่มข้าวเกรียบปลาแห้ง

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	เนื้อที่ (ไร่)	พื้นที่ (ตร.กม.)
๑	บางเก่าเหนือ	๑,๒๙๓.๗๕	๒.๐๗
๒	บางเก่าใต้	๒,๑๕๖.๒๕	๓.๔๕
๓	บางเก่าทะเล	๒๙๓.๗๕	๐.๔๗
๔	ป่าทุ่ง	๒,๒๒๕.๐๐	๓.๕๖
รวมพื้นที่ทั้งสิ้น		๕,๙๖๘.๗๕	๙.๕๕

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ประชากรร้อยละ ๑๐๐ นับถือศาสนาอิสลาม

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีหรือการจัดงาน งานเมาลิด,การจัดงานวันอาชูรอ

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่นในหมู่บ้านจะประกอบไปด้วย ภูมิปัญญาในเรื่องของนวดแผนไทย ภูมิปัญญาในการทำวุ้นจุฬา ภูมิปัญญาเศรษฐกิจพอเพียง จักสานทางมะพร้าว
- ใช้ภาษากลาง เป็นภาษาพูด ไม่มีภาษาถิ่น

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผ้าบาติก และ ข้าวเกรียบปลา

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ แหล่งน้ำ

- มีคลอง ๑ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๔ แห่ง
- คลองส่งน้ำตามโครงการพระราชดำริ ๑ แห่ง

๙.๒ ป่าไม้

- ป่าประเภทผลัดใบ ป่าหญ้า/ป่าพรุ, มะพร้าว

๙.๓ ภูเขา

- ไม่มี

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) สมาชิกสภา อบต. จำนวน ๗ คน

(๒) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปัจจุบัน มีจำนวน ๒๓ คน และส่วนราชการ จำนวน ๔ ส่วน ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๗. นักการภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๙. คนงานทั่วไป(พนักงานขับรถยนต์) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ครูเด็กเล็ก (ครูผู้ช่วย) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. ครู (คศ.๑) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กเล็ก จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(๓) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ประถมศึกษา จำนวน - คน

มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา จำนวน ๔ คน

ปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน

ปริญญาโท จำนวน ๔ คน

(๔) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๕) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นจำนวนรวม ๒๗,๐๔๕,๕๙๐.๐๐ บาท

รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ๑๔๕,๔๔๐.๐๐ บาท

รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้ ๑๔,๐๐๐,๑๕๐.๐๐ บาท

เงินอุดหนุนรัฐบาล ๑๒,๙๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Authority)

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

◆ อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๖, ๖๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนี้

ก. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

ข. มาตรา ๖๗ ภายใต้อำนาจหน้าที่แห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ค. มาตรา ๖๘ ภายใต้อำนาจหน้าที่แห่งกฎหมายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

♦ อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้าง
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะสถาน
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร

อื่นๆ

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

๓.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๓.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

จากการทำประชาคมหมู่บ้านจนมีการนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ได้สะท้อนความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลบางเก่าต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น โดยสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่เป็นจุดเด่นในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น ชายหาด
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม
 ๓. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
 ๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบริบท/สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
 ๕. การร่วมมือกันของภาคประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นองค์กรขนาดกลาง ยังมีรายได้น้อยงบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
 ๒. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน
 ๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ
 ๔. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
 ๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวสู่ประชาคมอาเซียน
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด
 ๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
 ๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
 ๖. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ
 ๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat – T)

๑. สถานะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. สถานะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๔. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสีย
๔. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๔. การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว
๕. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านท่องเที่ยว
๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว
๓. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ
๒. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน
๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. มีผู้ประกอบการเข้ามาลงทุนด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น
๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น งานเมาลิด งานอาซูรอ ฯลฯ
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่
๗. มีโรงเรียนระดับประถม
๘. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย
๒. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด
๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
๔. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๕. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๔. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ

๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนประสบปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ทั่วถึงบางแห่งชำรุด ปัญหาการบริการด้านไฟฟ้า, โทรศัพท์ไม่ทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

๑. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบเศรษฐกิจชุมชนแก้ปัญหาความยากจนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกระบบ โรงเรียน ๒. บำรุงศาสนา สืบสานประเพณีศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คน พิการผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป ๔. ป้องกันและกำจัดการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดจนการ บำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๕. ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๖. ส่งเสริมสนับสนุนการออกกำลังกาย การกีฬาและ นันทนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบเศรษฐกิจชุมชนแก้ปัญหาความยากจนและส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริม พัฒนาสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพ ๒. พัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ แหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง บำรุงรักษาทางคมนาคม สะพาน เขื่อน อาคาร ระบบระบายน้ำ ท่าเทียบเรือ ๒. จัดให้มีระบบไฟฟ้าอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ๓. จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. สร้างจิตสำนึก ส่งเสริม อนุรักษ์ ปั่นฟูและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะและสิ่งปฏิกูล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาการเมืองการบริหารจัดการ ๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ๓. ส่งเสริม สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น ๔. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีโครงสร้างส่วนราชการ และระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม รอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกติการะเบียบ กฎหมาย มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานบริหารท้องถิ่นมานาน สามารถแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด ทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหารอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบตรวจสอบและ ควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการท างานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาในระบบ การทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้าสมัย บุคลากรใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการครบวงจร One Stop Service การ สอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามในลักษณะผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม ผิดระเบียบวินัยในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการ สร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

๓.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม) ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลบางเก่าประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นระยะนักการเมือง ท้องถิ่นมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่ชุมชนของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าทุกคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันปรากฏผลซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขาย พืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่นๆ แต่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งเป็นไป ในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่ม หลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๒. ด้านสังคมและเทคโนโลยี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ามีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวอำเภอ และมีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน โรงพยาบาล ส่งเสริมประจำตำบล มีระบบสาธารณูปโภคครบถ้วน อยู่ในเส้นทางคมนาคม แม้จะมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนเมือง แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคม ชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคี แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาของจังหวัดปัตตานีที่ได้ถูกกำหนดไว้เป็นเขตพัฒนาพื้นที่พิเศษ ทั้งยังมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการสร้างเครือข่ายถนนและสาธารณูปโภคต่างๆ ไว้รองรับการคมนาคม

๑. พื้นที่ในเขตตำบลบางเก่า สภาพทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินทรายติดต่อกับชายทะเล เหมาะสมกับการประมง เกษตรกรรม อยู่อาศัย และทำแหล่งท่องเที่ยว มีพื้นฐานทางสาธารณูปโภคครบถ้วน

๒. มีสถานศึกษา สถานพยาบาล การสาธารณสุข และการคมนาคมที่ดี มีทั้งความเป็นชุมชนและชนบท มีการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น

๓. มีศูนย์พัฒนาชีวิตใหม่ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๔

๓.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม เพื่อเข้าสู่การพัฒนาเมืองพัฒนาชุมชนเป็นทางผ่านไปสู่เขตพื้นที่พัฒนาพิเศษ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้วิเคราะห์สภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ภารกิจถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๑ (๕)) จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการกำหนดภารกิจของงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ ส่วนโยธา กำหนดให้มี งานสำรวจและออกแบบ, งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานประสานสาธารณสุข

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔)

๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) จากสภาพปัญหาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าจึงกำหนดงานในส่วนราชการให้ตรงกับภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด อบต. กำหนดให้มี งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ ๔ นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีซึ่งประกอบไปด้วย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายโมฮามัดแผ่นดิน ยูซง	นายก อบต.บางเก่า	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวกฤษณ์ มานี้	ปลัด อบต.บางเก่า	กรรมการ
๓	นายอัสมาน เปาะละ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔	นางเอื้องไพร่ สรเสนีย์	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕	นายภูวนัย สรเสนีย์	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖	นางสาวมัสเตาะ ยามา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗	นายมนัสชัย ขอสันติกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ได้มอบนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ตามมติที่ประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

๔.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
 - มีการกำหนดผลกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
 - มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
 - มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการกองเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</u> งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</u> งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> งานระเบียบข้อบังคับประชุม งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน	๑. สำนักงานปลัด อบต. <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> งานสารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานตรวจสอบภายใน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</u> งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานงบประมาณ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๑.๓ ฝ่ายกฎหมายและคดี</u> งานกฎหมายและคดี งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> งานอำนวยการ งานป้องกัน งานฟื้นฟู <u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u> งานระเบียบข้อบังคับประชุม งานการประชุม งานอำนวยการและประสานงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</u> งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</u> งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</u> งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</u> งานการบัญชี งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานแสดงฐานะทางการเงิน งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u> งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u> งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u> งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</u> งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง	<u>๓. กองช่าง</u> <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u> งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างสะพาน เชื้อน ทดน้ำ งานข้อมูลก่อสร้าง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u> งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานออกแบบและบริการข้อมูล งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u> งานประสานกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <u>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</u> งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังพัฒนาเมือง งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๔.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา <u>๔.๒ ฝ่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล <u>๔.๓ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม <u>๔.๔ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล <u>๔.๕ ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

๔.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
 - ๒. การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
 - ๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
 - ๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน
- โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ขอใช้บัญชี กสถ.
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

๔.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้าง ความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ ง่าย และสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากการสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมี การเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการ กำหนด ความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความ ต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดเก็บองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้ งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์และการ จัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและ ภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งาน และ บุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัย ของ ข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หาก เกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้ งานไป แล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวที สัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การ สร้างองค์ ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่า มากขึ้น ซึ่ง สามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้ อย่าง ต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่ มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้นจึงจัดห้อง บรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวม รายละเอียด ทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัว ตั้ง และนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับการงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดย การให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMOA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการ ความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๔.๔ นโยบายด้านการงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าแยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีการงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๔.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๔.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาคอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อบุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๔.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

๔.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
 ๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน
 ๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
 ๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๔.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผนกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๔.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่า

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนที่ ๕ การติดตามนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่าเป็นประจำทุกปี และสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตามประเมินผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางเก่ารับทราบเพื่อพิจารณา

ภาคผนวก