

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันขึ้น 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 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

สารบัญ

	หน้า
นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓	
ส่วนที่ ๑ บททั่วไป	
๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมาย	๒
ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน	
๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๓
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๑๓
๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน	๑๔
ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๑๙
๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๒๐
๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๒
๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๒๔
๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๔
๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๔
๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๕
๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๕
๓.๑๐ นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน	๒๕



นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก มุ่งขจัดปัญหาความยากจน ส่งเสริมเศรษฐกิจ เพิ่มผลผลิตในชุมชน มีความรู้ กว้างไกล สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ”

“องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน เป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะการดูแลคุณภาพชีวิต การจัดการส่งเสริมการศึกษา อาชีพ รวมทั้งการคุ้มครองดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้ราษฎรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น”

๑.๒ พันธกิจ

- ๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของตามสภาพของท้องถิ่น
- ๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน
- ๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผล การใช้งบประมาณของหน่วยงาน
- ๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อ สาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

- ๑) เพื่อดำเนินการสำรวจข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร
- ๔) เพื่อให้มีสโกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้งและอาณาเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันตั้งอยู่ทิศตะวันออกของอำเภอโนนศิลา ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแวง ตำบลบ้านหัน อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น อยู่ห่างจากอำเภอโนนศิลา ประมาณ ๙ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีเนื้อที่ประมาณ ๗๕.๔๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๗,๑๔๐ ไร่ เดิมมี ๑๖ หมู่บ้าน ปัจจุบันหมู่ที่ ๑,๒ แยกขึ้นกับตำบลโนนศิลา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้ คือ

<u>ทิศเหนือ</u>	ติดกับ	เขต อบต.หนองน้ำใสและตำบลแคนเหนือ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
<u>ทิศตะวันออก</u>	ติดกับ	เขต อบต.ป่าปอ อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
<u>ทิศใต้</u>	ติดกับ	เขต อบต.โจดหนองแก อำเภอพล และ อบต.วังหิน อ.หนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น
<u>ทิศตะวันตก</u>	ติดกับ	เขตเทศบาลโนนศิลา อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม กับมีพื้นที่สูงต่ำสลับเป็นลูกคลื่นไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน สภาพดินล้วนปนทราย ไม่อุ้มน้ำ การใช้ประโยชน์ที่ดินส่วนใหญ่เป็นภาคเกษตรกรรม โดยอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติเป็นหลัก

สภาพทางเศรษฐกิจ

ชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน มีอาชีพทำนาประมาณ ๖๐% ทำสวน ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ ประมาณ ๓๐% และรับราชการ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป ประมาณ ๑๐% มีหน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

-	ปั้มน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน - แห่ง
-	โรงสีขนาดเล็ก	จำนวน ๒๑ แห่ง
-	โรงสีขนาดใหญ่	จำนวน - แห่ง
-	โรงขนมจีน	จำนวน ๓ แห่ง
-	ร้านค้า	จำนวน ๒๐ แห่ง
-	ร้านซ่อมยานยนต์	จำนวน ๑๓ แห่ง
-	ร้านขายของเก่า	จำนวน ๔ แห่ง
-	ร้านขายปุ๋ย	จำนวน ๑ แห่ง

สภาพทางสังคม

การศึกษา

โรงเรียนประถมศึกษา มี ๗ แห่ง ดังนี้

๑.	โรงเรียนบ้านหนองไฮประชาสรรค์	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
๒.	โรงเรียนบ้านห้วยแคน	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔
๓.	โรงเรียนบ้านวังยาวสามัคคี	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
๔.	โรงเรียนบ้านหนองขี้เหิน	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖
๕.	โรงเรียนเบญจคามสามัคคี	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
๖.	โรงเรียนไตรมิตรพัฒนศึกษา	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาส) มี ๔ แห่ง ดังนี้

- ๑. โรงเรียนบ้านหนองไฮประชาสรรค์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓
- ๒. โรงเรียนบ้านวังยาวสามัคคี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕
- ๓. โรงเรียนเบญจคามสามัคคี ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗
- ๔. โรงเรียนไตรมิตรพัฒนศึกษา ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด จำนวน ๑๓ แห่ง และมีสำนักสงฆ์ จำนวน ๑ แห่ง

สาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๒ แห่ง ตั้งอยู่ที่บ้านหัน หมู่ที่ ๑ และบ้านวังยาว หมู่ที่ ๕ ตำบลบ้านหัน อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

การคมนาคม

การคมนาคมติดต่อกับอำเภอใช้ถนนเส้นต่างๆ เป็นถนนหินคลุกและถนนลาดยาง บางสายในตำบลออกมาเชื่อมกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ (ถนนมิตรภาพ) การคมนาคมในตำบลสภาพเป็นถนนดิน ถนนหินคลุก ช่วงฤดูฝนการสัญจรไปมาลำบาก ถนนทางหลวงชนบท หรือ ร.พ.ช. และถนนกรมโยธาธิการเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและอำเภอโนนศิลา และมีเส้นทางรถไฟสาย กรุงเทพ-หนองคาย

การโทรคมนาคม

ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข จำนวน - แห่ง

การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ/ห้วย	จำนวน	๑๒	สาย
------------	-------	----	-----

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

ฝาย	จำนวน	๑	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๑๖	แห่ง
ประปา	จำนวน	๑๔	แห่ง
บ่อน้ำโยก	จำนวน	๓๒	แห่ง

จำนวนครัวเรือน

- หมู่ที่ ๓	บ้านหนองไฮ	ประชากรจำนวน	๑๑๗	หลัง
- หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยแคน	ประชากรจำนวน	๑๓๖	หลัง
- หมู่ที่ ๕	บ้านวังยาว	ประชากรจำนวน	๒๖๙	หลัง
- หมู่ที่ ๖	บ้านหนองขี้เ็น	ประชากรจำนวน	๒๑๕	หลัง
- หมู่ที่ ๗	บ้านห้างข้าว	ประชากรจำนวน	๑๓๔	หลัง
- หมู่ที่ ๘	บ้านหนองน้ำขุ่นเหนือ	ประชากรจำนวน	๑๓๗	หลัง
- หมู่ที่ ๙	บ้านหนองน้ำขุ่นใต้	ประชากรจำนวน	๑๔๙	หลัง
- หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองแวง	ประชากรจำนวน	๑๑๑	หลัง
- หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองไฮน้อย	ประชากรจำนวน	๒๓๖	หลัง
- หมู่ที่ ๑๒	บ้านหนองแวงน้อย	ประชากรจำนวน	๒๐๖	หลัง
- หมู่ที่ ๑๓	บ้านหนองหุ่ม	ประชากรจำนวน	๖๕	หลัง
- หมู่ที่ ๑๔	บ้านกุดหลง	ประชากรจำนวน	๕๙	หลัง
- หมู่ที่ ๑๕	บ้านดอนก่	ประชากรจำนวน	๗๐	หลัง

ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ ดังนี้

ตำบล/หมู่บ้าน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองไฮ	๒๔๑	๒๓๐	๔๗๑
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยแคน	๒๙๙	๓๐๖	๖๐๕
หมู่ที่ ๕ บ้านวังยาว	๕๐๕	๔๗๗	๙๘๒
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองขี้เหิน	๔๕๙	๔๘๗	๙๔๖
หมู่ที่ ๗ บ้านห้างข้าว	๒๔๓	๒๓๔	๔๗๗
หมู่ที่ ๘ บ้านหนองน้ำขุ่นเหนือ	๒๙๙	๒๗๗	๕๗๖
หมู่ที่ ๙ บ้านหนองน้ำขุ่นใต้	๓๓๗	๓๐๓	๖๔๐
หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองแวง	๒๒๙	๒๕๑	๔๘๐
หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองไธน้อย	๔๖๙	๔๕๔	๙๒๓
หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองแวงน้อย	๔๐๑	๓๘๒	๗๘๓
หมู่ที่ ๑๓ บ้านหนองทุ่ม	๑๑๔	๑๑๗	๒๓๑
หมู่ที่ ๑๔ บ้านกุดหลง	๑๐๓	๑๑๖	๒๑๙
หมู่ที่ ๑๕ บ้านดอนกู่	๑๔๐	๑๔๓	๒๘๓
หมู่ที่ ๑๖ บ้านหนองน้ำขุ่นเหนือ	๒๙๖	๒๖๗	๕๖๓
รวม	๔,๑๓๕	๔,๐๔๔	๘,๑๗๙

เพื่อให้การวางแผนนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นขั้นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ใกล้แหล่งชุมชนหลัก การคมนาคมสะดวก
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่สะดวกในการติดต่อประสานงานในการทำโครงการและกิจกรรม
๓. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

๕. การร่วมมือกันของภาคประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันเป็นองค์กรขนาดกลาง ยังมีรายได้น้อยงบประมาณมีจำกัดเมื่อเทียบกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. ขาดบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่างๆ
๔. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เขตพื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การพัฒนาตำบลให้มีสถานที่ท่องเที่ยวประจำอำเภอโนนศิลา
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. สภาวะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. สภาวะการทางการเมืองส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๔. ชุมชนและประชาชนขาดการร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

จำนวน ๒๘ คน

๒. จำนวนบุคลากร : พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีจำนวน ๒๙ คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
สำนักปลัด อบต.		
๑	นางสาวบุญญา อนัญตศิริ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒	นางพานิจ ทำสีทา	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หน่วยตรวจสอบภายใน		
๓	นางสาวจิตติมา ศรีสมชัย	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๑. งานบริหารทั่วไป		
	พนักงานส่วนตำบล	
๔	นางสาวบุญยานุช เมินเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด
๕	นางกาญจนา ศรีแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
	พนักงานจ้าง	
๖	นายรุ่งนรินทร์ สุดทองพัชร	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)
๗	นางสาวอารีรัตน์ เอกวงษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)
๘	นายเสถียร หล้าชน	นักการ (ทั่วไป)
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		
	พนักงานส่วนตำบล	
๙	นายสุนทร ชัยดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓. งานนิติการ		
	พนักงานส่วนตำบล	
๑๐	ว่าที่ ร.ต.หญิง เพ็ญพิชญา ลัดทา	นิติกรปฏิบัติการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
	พนักงานส่วนตำบล	
๑๑	พ.จ.อ.อรุณ ชัยสวัสดิ์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๕. งานสวัสดิการสังคม		
	พนักงานส่วนตำบล	
๑๒	นางสาวปรีดา เนตรวิเชียร	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๖. งานการเจ้าหน้าที่		
	พนักงานส่วนตำบล	
๑๓	นางสาวสุกฤตา สุดสะอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		
	พนักงานส่วนตำบล	
๑๔	-ว่าง-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)
กองคลัง		
๑๕	นายชูศักดิ์ ไชยพรม	ผู้อำนวยการกองคลัง
ฝ่ายการเงิน		

	พนักงานส่วนตำบล	
๑๖	นางมนัสนันท์ เกตุลา	หัวหน้าฝ่ายการเงิน
๑๗	นางสาวณชญาดา ทาตา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๘	นางสาวสโรชา สิงห์น้อย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
	ลูกจ้างประจำ	
๑๙	นางสาวผ่องพรรณ มุ่งเกิด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		
	พนักงานส่วนตำบล	
๒๐	นางสาวกัญญาพร มณีทัศน์	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
	พนักงานส่วนตำบล	
๒๑	นายธวัชชัย เดชยศดี	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
กองช่าง		
๒๒	นายนพดล วิริยะ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑. งานก่อสร้าง		
	พนักงานส่วนตำบล	
๒๓	นายปิติโรจน์ เนตรวิเชียร	นายช่างโยธาอาวุโส
	พนักงานจ้าง	
๒๔	นายไสว สมอหมอบ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๕	นายอุกฤษฏา ศรีเมืองช่าง	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า
๒๖	นางสาวปริมประภาพร มาลี	คนงาน
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร		
	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		ว่าง
๑. งานบริหารการศึกษา		
	พนักงานส่วนตำบล	
๒๗	นางสาวรัตนา ชาวโพธิ์	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านหัน	
	พนักงานครู	
๒๘	นางถวิลวงษ์ ศรีโฮมจันทร์	ครูชำนาญการ
๒๙	นางสาวสุธาวดี มุลบุญ	ครู
๓๐	-ว่าง-	ครู (อันดับครูผู้ช่วย)
๓๑	-ว่าง-	ครู (อันดับครูผู้ช่วย)
	พนักงานจ้าง	
๓๒	นางปราริชาติ ศรีเมืองช่าง	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันโดยใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง - จุดอ่อน - โอกาส - ภัยคุกคามหรืออุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านหันเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านหัน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓. ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำ ธรรมชาติสนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านหัน มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชุมชนน่าอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต

สินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยส่งเสริมกลุ่มงานอาชีพ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และหาแหล่งความรู้เพื่อให้ความรู้แก่เกษตรกร และการสร้างกลุ่มอาชีพ ให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลทางเกษตรอินทรีย์
๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัย
๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง
๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ
๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักษาสืบต่อวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๓. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง
๔. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสืบสานประเพณี วัฒนธรรม

เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณีอันดีงามให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางด้านศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ

๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดภัย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนัดท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๔. วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๕. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น
๖. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม

ปลอดภัยเสพติด และปลอดภัยอบายมุข

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

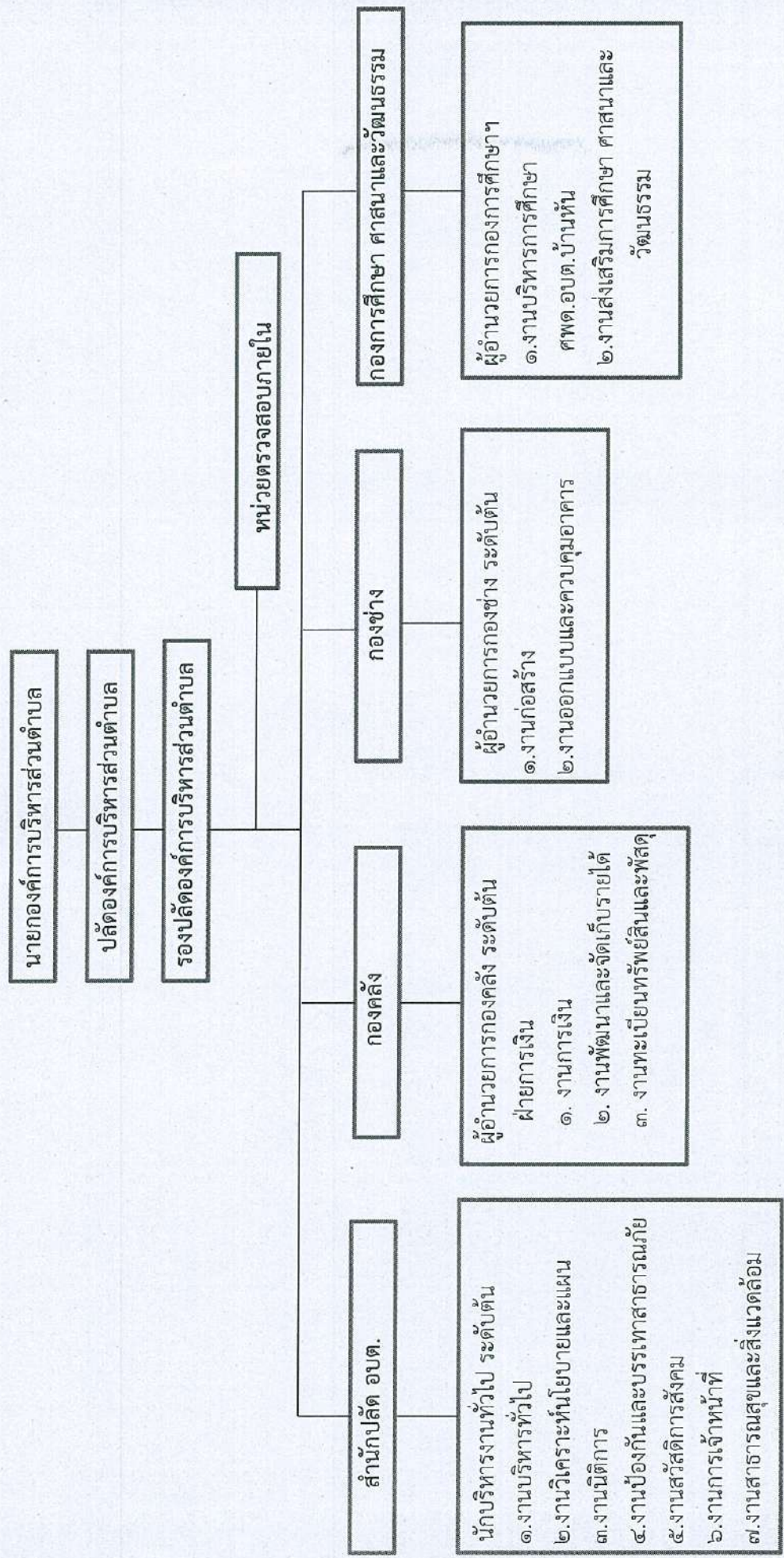
๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาศมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

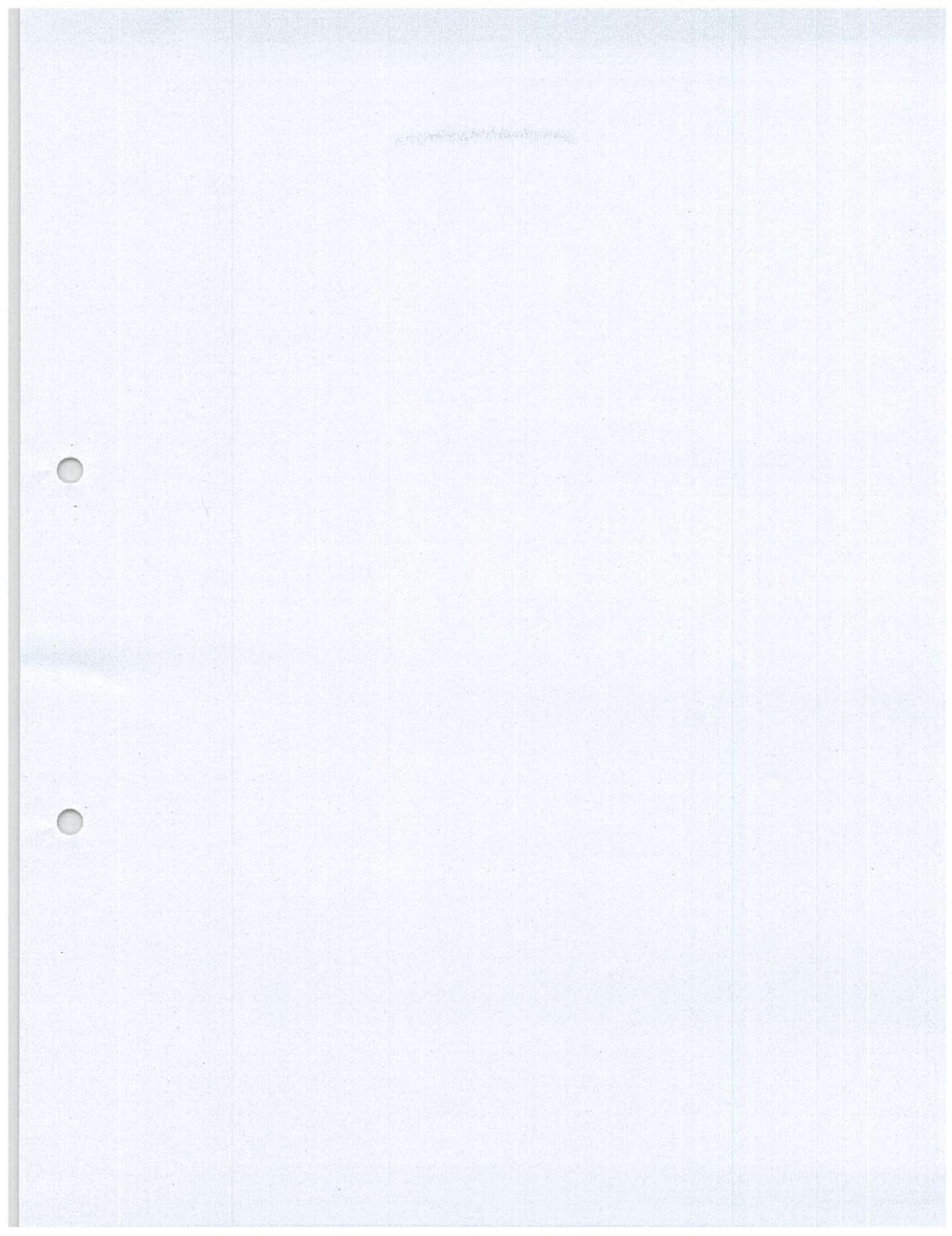
ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในองค์กร
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน





๒.๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๒.๓.๑ ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ

๓. ไม่มีการจัดการขยะมูลฝอยและระบบน้ำเสียที่เป็นระบบ

๔. ความผันผวนในราคาผลผลิตทางการเกษตร

โอกาส (Opportunity=O)

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๔. การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว

๕. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒.๓.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านท่องเที่ยว

๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว

๓. การประกอบอาชีพของกลุ่มโฮมสเตย์

๔. 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. เขตพื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๒.๓.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย
๒. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ที่สุดในที่สุด
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 ขาดการปราบปราม ยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

๕. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

๒.๓.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

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 มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้มีการบริหารจัดการที่มีระบบ และถูกทิศทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunitites

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และพื้นที่ใกล้เคียงองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาด้านการศึกษาทั้งภายในระบบและนอกระบบ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

- ๒. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่เหมาะกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
- ๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O

- ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และทำให้การทำงานประสานงานระหว่างชุมชนและหน่วยงานคล่องตัวมากขึ้น
- ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
- ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของตัวแทนที่ถูกเลือกมา

ข้อจำกัด T

- ๑. อัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย แม้แต่กับงานราชการ
- ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
- ๓. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหันมีพื้นที่กว้าง แต่บุคลากรที่จะให้บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณที่อยู่อย่างจำกัด
- ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ ๔. การบริหารจัดการยังไม่เป็นระบบ
<p>โอกาส O</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้รู้สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมายและคดี - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๓. หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด - งานบริหารทั่วไป - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
กองคลัง ฝ่ายการเงิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	กองคลัง ฝ่ายการเงิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
กองช่าง - งานก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซม - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	กองช่าง - งานก่อสร้างและบูรณะซ่อมแซม - งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
 - ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
 - ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
 - ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน
- โดยให้มีอัตรากำลังระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน อำเภอโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตร กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.จนท.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนง.ขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๘	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนิติการ								
๑๐	นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๒	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑๔	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.)	-	-	๑	-	-	๑	-	
	กองคลัง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก.) งานการเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นายช่างโยธา (อส.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	คณงาน งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๗	นักวิชาการศึกษา (ชก.) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	๒	-	-	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๒๙	๓๑	๓๒	๓๑	๒	๑		

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

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

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

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

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

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

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

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

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้ เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีองค์ความรู้ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากทบทวนจึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความ

(๓) ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ (๒) เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่องค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ (๑) เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรองความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระมัดระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

(๕) การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติหรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

(๗) การเรียนรู้ หลักจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อ (๖) การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

(๑) การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้นจึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติทุกคน

(๒) หาเครือข่ายเพื่อขยายขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

(๓) สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนโดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง และนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

(๔) สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถ

นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMOA หมวด ๔

(๑) ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

(๒) ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

(๓) ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

(๔) ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เต็มระยะ และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

(๕) ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศ

(๖) ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนโดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ถูกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหัน

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติ เครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

- รับผิดชอบ
- ๑) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความ
 - ๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
 - ๓) พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชน
- เป็นหลัก
- ๔) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
 - ๕) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ