

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ส่วนที่ ๑

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

คำขวัญ ประจำตำบลบ้านใหม่

ข้าวงามน้ำดี ดิปลีสวย รวยพืชผัก รักทฤษฎีใหม่ ใฝ่คุณธรรม

สภาพทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอปากพนัง มีระยะห่างจากที่การอำเภอปากพนัง ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นระยะทางประมาณ ๔๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๐.๘๒ ตารางกิโลเมตร หรือคิดเป็น ๑๓,๐๑๒ ไร่

เขตการปกครอง แบ่งเขตการปกครองเป็น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑. บ้านปากคลอง ๒. บ้านเกาะรัง ๓. บ้านบางไทรนนท์ ๔. บ้านบางกระบือ ๕. บ้านบางกระบือ ๖. บ้านบางไผ่ ๗. บ้านบางหมื่น และ ๘. บ้านใหม่บน

ลักษณะ ภูมิประเทศ ตำบลบ้านใหม่มีสภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีน้ำท่วมขังเป็นประจำในฤดูฝน ประมาณเดือนพฤศจิกายน - มกราคม ของทุกปี เหมาะแก่การทำการเกษตร อันได้แก่ ทำนา เลี้ยงสัตว์ ปลูกผัก ทำไร่สวนผสม ปลูกปาล์มน้ำมัน มีคลองบางไทร ซึ่งเป็นลำคลองสายหลักของตำบล และมีลำคลองสายย่อยต่าง ๆ ซึ่งไหลผ่านหมู่บ้าน / ชุมชน เช่น คลองปากคลอง คลองเกาะรัง คลองบางไทรนนท์ คลองบางไผ่ และคลองบางกระบือ ซึ่งลำคลองทุกสายจะมาบรรจบกันและจะไหลลงสู่แม่น้ำปากพนัง

ประชากร ทั้งสิ้น ๓,๗๕๘ คน แยกเป็นชาย ๑,๘๕๙ คน หญิง ๑,๘๙๙ คน

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“องค์กรเข้มแข็ง ผู้ปฏิบัติเป็นสุข ประชาชนอยู่ดี ”

ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลภาคประชาชน
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

เป้าประสงค์/พันธกิจ

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประชาชนมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๔. ประชาชนเยาวชนเข้าถึงการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ร่วมกันสืบทอดประเพณีอันดีงาม
๕. ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความสมบูรณ์ทั้งระบบ
๖. ระบบการคมนาคมที่ได้มาตรฐาน และประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือ ภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

- ๑ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน ระบบบริหารจัดการ และศักยภาพของบุคลากร
- ๒ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ และการเมืองภาคประชาชน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและทุนชุมชน

- ๑ ส่งเสริมพัฒนาถ่ายทอดความรู้ การเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน การลงทุน และกลไกทางการตลาด ฯ
- ๓ ขยายระบบบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคมสวัสดิการ และสาธารณสุข

- ๑ สนับสนุนการจัดสวัสดิการภาคประชาชน สังคมสงเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- ๓ เสริมสร้างหลักประกันสุขภาพ การบริการรักษาพยาบาล การป้องกัน และระงับโรคติดต่อ
- ๔ รมรงค์ ควบคุม การแพร่ระบาดของยาเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังป้องกัน
- ๕ ส่งเสริมการกีฬา จัดหาสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อน

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาการศึกษา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

- ๑ ส่งเสริมการศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒ ส่งเสริม ทำนุ บำรุง ศาสนา และสืบทอดประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานทดแทน

- ๑ สร้างความสมดุลของพื้นที่ป่าและระบบนิเวศน์
- ๒ สร้างเครือข่ายชุมชนในการบริหารจัดการ
- ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชพลังงานทดแทน การใช้พลังงานทางเลือก

ยุทธศาสตร์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และสาธารณูปโภค

- ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานใช้ได้ทุกฤดูกาล
- ๒ ขยายเขตและพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค บริโภค
- ๓ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และระบบแสงสว่างริมทาง

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ / ศักยภาพของพื้นที่

สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ที่ผ่านมา โดยการวิเคราะห์สภาพภูมิศาสตร์ของพื้นที่ พบว่าตำบลบ้านใหม่ เป็นพื้นที่ที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำการเกษตร โดยประชาชนมีทำการเกษตรกันอย่างจริงจังเป็นรายได้หลักของประชาชนในพื้นที่ เช่น การปลูกพืช ผัก ปาล์ม ฯลฯ ประกอบกับในพื้นที่มีระบบชลประทานขนาดเล็กสามารถควบคุม ปริมาณน้ำได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งในระยะที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามเน้นทางคมนาคม เพื่อขนส่งสินค้า ทางเกษตรอย่างต่อเนื่อง ในการทำการเกษตรของ

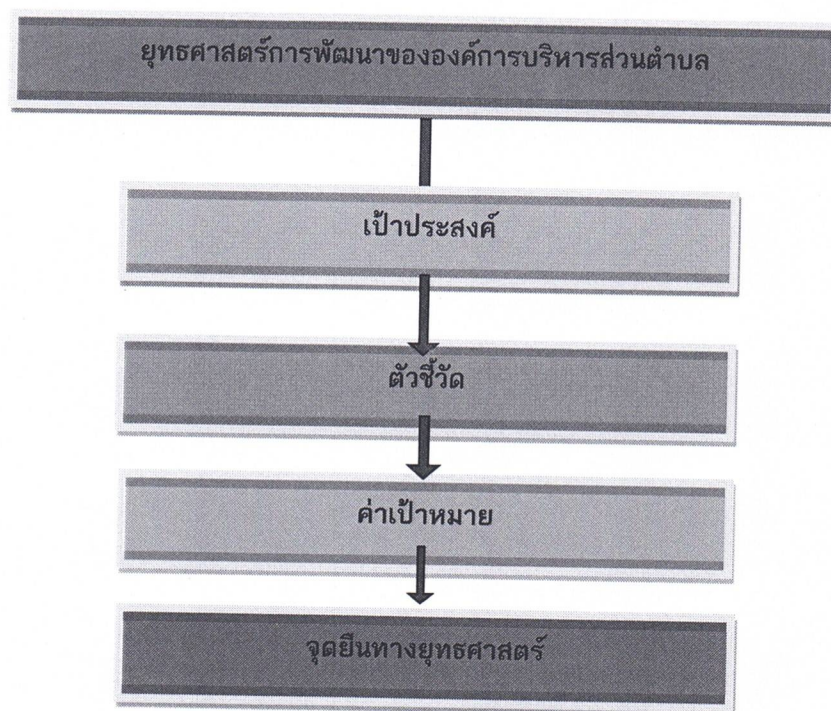
ประชาชน โดยพบว่าเกษตรกรใช้สารเคมีเป็นจำนวนมากในการปลูกพืช ผัก ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ และขยะพิษของสารเคมีอื่น ๆ ทำให้มีต้นทุนการผลิตสูงเกิดภาวะการณ์ขาดทุนหรือกำไรลดลง ซึ่งเกษตรกรกู้เงินมาลงทุน ทำให้มีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ที่สำคัญผู้บริโภคและตัวเกษตรกรเองจะได้รับสารเคมีและสารตกค้างในร่างกาย ทำให้ในแต่ละปีต้องเสียเงินในการรักษาพยาบาลมากกว่าที่ควรเป็น ในส่วนของราคาผลผลิตทางการเกษตรราคาไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพะการตลาด การจำหน่ายผ่านคนกลาง และผลกระทบทางด้านจำนวนการผลิตมากน้อยขึ้นอยู่กับอีกปัจจัยหลายอย่าง เช่นการขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร ซึ่งปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลพยายามแก้ไขมาโดยตลอดแต่ก็เป็นเรื่องที่ยากเช่นเดียวกัน การผลิตสินค้าทางการเกษตรแบบอินทรีย์ชีวภาพถือว่าเป็นโอกาสที่ดีของเกษตรกร เพราะทุกภาคส่วนให้ความสำคัญตลอดจนตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศมีความต้องการผลผลิตที่ปราศจากสารเคมี ประกอบกับนโยบายของรัฐ และจังหวัดต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชนในการบริโภคอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้ส่งเสริมการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพมาโดยตลอด แต่เนื่องจากการผลิตแบบอินทรีย์ชีวภาพได้ผลผลิตช้า และเกษตรกรยังไม่มีความรู้ความชำนาญในการดำเนินการ ทำให้เกษตรกรไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร แต่มีจุดแข็งของการทำการเกษตรในพื้นที่คือ การประกอบอาชีพเกษตรกรสามารถทำได้หลายครั้งต่อปี และมีความหลากหลายของชนิดพืช ผัก ที่ตลาดต้องการ ส่วนสถานการณ์ทางสังคมก็ถือว่าเป็นจุดแข็งที่จะต้องช่วยกันสืบทอด ประชาชนมีการรักษาประเพณีวัฒนธรรม และมีการจัดกิจกรรมทางศาสนากันอย่างต่อเนื่อง การดำเนินชีวิตเป็นแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้เข้าไปอนุรักษ์และจัดสรรงบประมาณเข้าไปดำเนินการเช่นเดียวกัน

จากสภาพเหตุการณ์ดังกล่าว ตำบลบ้านใหม่ ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาใหม่โดยจะใช้ชีวิตแบบพอเพียงโดยจะทำการเกษตรเป็นอาชีพหลักของตำบลเหมือนแต่ก่อนและใช้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น เช่น การทำปุ๋ยหมักใช้เอง และยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาตำบลด้วยเหตุผลที่ว่าสภาพพื้นที่ของตำบลบ้านใหม่

ยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว การดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้อาวุโส มีกลุ่มอาชีพมากมาย จะพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้มากขึ้น เป็นต้นแบบของตำบลและอำเภออื่นส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนิเวศน์ให้เป็นจุดขายของตำบลในอนาคต

ตำบลบ้านใหม่ จึงกำหนดอัตลักษณ์ของชุมชน คือ ตำบลเกษตรกรรม จะพัฒนาอาชีพแบบเกษตรอินทรีย์

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่มีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์
ในภาพรวม ดังนี้



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand

การพัฒนาองค์กรและประสานความร่วมมือภายใต้ระบบธรรมาภิบาล

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาและความต้องการของประชาชน ๒. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๓. เครือข่ายชุมชนผู้นำชุมชนสามารถเชื่อมโยงกับนักการเมืองได้เป็นอย่างดี ๔. มีแผนพัฒนาและข้อบัญญัติเป็นของตนเองซึ่งเอื้อต่อการพัฒนา ๕. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๖. สามารถกำหนดกรอบอัตรากำลังได้เองตามกรอบของงบประมาณ	๑. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงแต่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการได้น้อยเพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและอำนาจหน้าที่ ๓. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารยังไม่ทั่วถึง ๔. ผู้นำชุมชน ประชาคมขาดการพัฒนาศักยภาพในการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. ความไม่พร้อมไม่เข้าใจในการรับภารกิจถ่ายโอนตามแผนกระจายอำนาจ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีการถ่ายโอนภารกิจงบประมาณเพิ่มมากขึ้นตามแผนกระจายอำนาจ ๒. มีการประสานงานระหว่างนักการเมืองทุกระดับได้เป็นอย่างดี ๓. ประชาชนมีความสนใจต่อการเมืองสูง โดยเฉพาะการเมืองท้องถิ่น ๔. มีเครือข่ายชุมชนส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานพัฒนาตำบล	๑. หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการไม่มีความชัดเจนทำให้มีความเสี่ยงในการนำไปปฏิบัติ ๒. ข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบต่างๆ ๓. การเมืองระดับชาติมีความขัดแย้งทำให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม

ในการบริหารจัดการและประสานความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบาย กรอบอัตรากำลังได้เอง ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ส่วนการทำงานร่วมกับชุมชนมีเครือข่ายเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาตรงกับความต้องการของประชาชน แต่ในการบริหารงานประชาชนมีความคาดหวังสูงมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองกับความต้องการได้น้อย เพราะข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อนำงบประมาณมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากที่สุด เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาต่อไป

การพัฒนาเศรษฐกิจการเกษตรและการลงทุน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีการปลูกพืช - ผัก กันอย่างจริงจังและเป็นรายได้หลักของประชาชนในตำบล ๒. มีกองทุน กลุ่มอาชีพ จำนวนมากกระจายอยู่ทุกหมู่บ้าน ๓. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร และบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน	๑. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพและภาวะหนี้สิน ๒. การใช้สารเคมีปุ๋ยเคมี ๓. ขาดการส่งเสริมด้านการพัฒนา การตลาด การกระจายผลผลิต ๔. ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน ๕. ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรเส้นทางลำเลียงผลผลิตและเครื่องมือในการประกอบอาชีพ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. มีการขึ้นทะเบียนเกษตรกรทำให้การช่วยเหลือมีความรวดเร็ว ๒. หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนความรู้ในการประกอบอาชีพ ๓. เกษตรอินทรีย์เป็นทางเลือกใหม่สำหรับผู้บริโภค ๔. นโยบายรัฐบาลลดความเหลื่อมล้ำของสังคม	๑. ต้นทุนการผลิตมีราคาสูงและมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อยๆ ๒. ผลผลิตราคาตกต่ำไม่แน่นอน ๓. ภัยธรรมชาติ ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย ๔. เกษตรกรบางส่วนไม่มีที่ดินเป็นของตนเองในการประกอบอาชีพ

การทำการเกษตรในตำบลบ้านใหม่ ถือได้ว่าเป็นวิถีชีวิตของประชาชน เช่น พริกขี้หนู ผักทอง แตงกวา มะเขือ ฯลฯ เป็นการปลูกเพื่อจำหน่ายในแต่ละปีได้ผลผลิตจำนวนมากและเป็นรายได้หลักของครอบครัว ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมโดยใช้หลักวิชาการให้เป็นแหล่งผลิตพืช ผัก ของอำเภอปากพนังต่อไป

ส่วนต้นทุนในการผลิตที่มีราคาแพงส่งผลให้เกษตรกรประสบปัญหาการขาดทุน องค์การบริหารส่วนตำบล จะรณรงค์ให้เกษตรกรลดต้นทุนการผลิต โดยใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพแทนการใช้ปุ๋ยเคมีต่อไป

การพัฒนาสังคม สวัสดิการ และสาธารณสุข

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. ผู้บริหารมีนโยบายจะพัฒนาตำบลสู่สังคมสวัสดิการ ๒. มี อสม. เฝ้าระวังและคัดกรองโรคเบาหวานและความดันโลหิตสูงอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับตำบล ๔. การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายเคารพผู้สูงอายุ ๕. ประชาชนมีการรวมตัวกันในการร่วมทำกิจกรรม ๖. ประชาชนให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพมากขึ้น	๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดรูปแบบใหม่ยากแก่การป้องกัน ๒. สุขภาพจิตของผู้สูงอายุ ๓. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. สภาพบ้านเรือนไม่ถูกสุขลักษณะ ๕. บริเวณบ้านเรือนยังไม่ถูกสุขลักษณะ ๖. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่เพียงพอกับผู้ป่วย ๗. การเจ็บป่วยของโรคไร้เชื้อเบาหวาน ความดัน และการตรวจสุขภาพประจำปี ๘. ประชาชนเป็นไข้หวัดตามฤดูกาล ๙. การตั้งครุฑก่อนวัยอันควร
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. นโยบายประชานิยมของรัฐบาลประชาชนมีสวัสดิการมากขึ้น ๒. นโยบายประกันสุขภาพประชาชนเข้าถึงการรักษาพยาบาลมากขึ้น ๓. นโยบายรัฐบาลในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง	๑. สภาพพื้นที่ มีน้ำท่วมขังในบางฤดูเป็นเวลานานเสี่ยงต่อการเกิดโรคระบาดและเกิดปัญหาสุขภาพ ๒. การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอดในการดำเนินชีวิต

สุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญมาก ซึ่งทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ จะพัฒนาให้ประชาชนในเขตพื้นที่ปลอดจากโรคติดต่อและโรคไร้เชื้อ การพัฒนาศักยภาพของ อสม. อย่างต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพประชาชนควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการทางสังคม เพื่อเป็นหลักประกันในการดำเนินชีวิต เพื่อนำตำบลบ้านใหม่ไปสู่สังคมสวัสดิการ

การพัฒนาการศึกษาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ ๒. มีศาสนสถานซึ่งมีความเก่าแก่และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ๓. มีบุคลากรที่มีความรู้ในภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. โรงเรียนในเขตพื้นที่ที่มีจำนวนเด็กลดลงอย่างต่อเนื่อง ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่มีความพร้อมในการพัฒนาเด็กระดับก่อนวัยเรียน ๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดอย่างเป็นระบบ ๔. ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชนในการศึกษาเพิ่มเติม
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล โรงเรียน ชุมชน เพื่อพัฒนาระบบการศึกษา ๒. ผลิตกิจและกิจกรรมทางภูมิปัญญากำลังได้รับความนิยม	๑. การศึกษาไม่สามารถทำให้คนกลับมารับใช้ชุมชน ท้องถิ่นได้ ๒. คุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนในเมืองและชนบทมีความแตกต่างกัน ๓. กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เยาวชนหลงลืมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น

ในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ มีศาสนสถาน จำนวน ๕ แห่ง ซึ่งมีความเก่าแก่ประชาชนไปทำบุญกันทุกวันพระ ซึ่งเป็นจุดแข็งของตำบลในการพัฒนา ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม ประกอบกับประชาชนในตำบลมีการสืบทอดประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง แต่การเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีจำนวนน้อย องค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องพัฒนาการเรียนรู้ในชุมชนควบคู่ไปกับคุณธรรม จริยธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ต่อไป

การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และพลังงานทดแทน

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีการปลูกพืชพลังงานทดแทนเพิ่มมากขึ้น ๒. ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความอุดมสมบูรณ์ ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับชุมชนจัดกิจกรรมสิ่งแวดล้อมมาโดยตลอด	๑. ดินเสื่อมคุณภาพลงจากการใช้สารเคมี ๒. ขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ๓. วัชพืชตามถนนและคูคลอง ๔. ขยะมูลฝอยมีปริมาณมากขึ้นขาดการกำจัดอย่างเป็นระบบ
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. กรมพัฒนาที่ดิน กรมชลประทานให้การสนับสนุนในการพลิกฟื้นที่ดินและการกำจัดวัชพืช ๒. รัฐบาลให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนและระบบการกำจัดขยะมูลฝอย	๑. ขาดการบูรณาการ การจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันระหว่างส่วนราชการและองค์กรเอกชน ๒. ภัยธรรมชาติ ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติได้รับความเสียหาย

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลบ้านใหม่ ในภาพรวมยังคงมีความอุดมสมบูรณ์ และยังมีองค์กรภายนอกให้การสนับสนุนในการอนุรักษ์ ถือเป็นโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอก และจัดตั้งเครือข่ายอนุรักษ์ตลอดจนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน เยาวชน ในการอนุรักษ์ทรัพยากรต่อไป

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีถนนเดิมพร้อมปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและใช้ได้ทุกฤดูกาล ๒. มีลำคลองขนาดใหญ่และมีน้ำตลอดทั้งปี ๓. มีการจัดทำโครงการขอรับงบประมาณการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง	๑. ระบบประปายังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน ๒. งบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ๓. การก่อสร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เกิ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย ๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง
โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
๑. ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ๒. มีประตุน้ำชลประทานบางไทรตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล ๓. การประสานส่วนภูมิภาคขยายเขตการให้บริการเข้าสู่พื้นที่ตำบล ๔. การถ่ายโอนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ภัยธรรมชาติ (น้ำท่วม) ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ๒. ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคในช่วงภาวะฝนทิ้งช่วง

ระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคในตำบลบ้านใหม่ มีอยู่มากมายที่จะต้องพัฒนาต่อไปแต่ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ทำให้การพัฒนาไม่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่ แต่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล จะพัฒนาตามความจำเป็นเร่งด่วน และลำดับความสำคัญโดยการก่อสร้างถนนในการสัญจรให้ได้มาตรฐานและการขนส่งสินค้าทางการเกษตรใช้ได้ตลอดปี ส่วนการพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ที่เกิ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลจะขอรับงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สกวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการแก้ไขปัญหาความยากจนและการกระจายรายได้
๒. มีศักยภาพพื้นที่ทางการเกษตรเอื้ออำนวยแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการเกษตรแบบชีวภาพซึ่งผู้บริโภคและตลาดมีความต้องการเป็นอย่างมาก
๓. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความทันสมัยรวดเร็วลดระยะเวลาในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ

อุปสรรค (Threat)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
๒. กระแสวัฒนธรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เข้ามามีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน
๓. สภาพภูมิอากาศและสภาพภูมิประเทศมีแนวโน้มที่จะแปรปรวนมากขึ้น
๔. การออกกฎหมาย/ระเบียบบังคับใช้ไม่เป็นไปตามหลักคุณธรรมทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน

ตำบล

บ้านใหม่

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรบางรายมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. ภาระหนี้สิน
๓. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
๔. ไฟฟ้าสาธารณะแสงสว่างริมทางไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการง่ายขึ้น
๒. มีความตั้งใจจริงในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. เงินเดือน/ค่าจ้างไม่เพียงพอ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑.๑. งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลขานุการ เช่น การกลั่นกรองหนังสือราชการ หนังสือต่าง ๆ การจัดการนัดหมาย การจัดเตรียมการประชุม งานต้อนรับแขก ฯลฯ
- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ
- งานดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ยานพาหนะและอาคารสถานที่ของหน่วยงาน
- งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของราชการ
- จัดงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธีต่าง ๆ เพื่อให้งานดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- งานศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดเตรียมเอกสารเพื่อเปิดเผย ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลข่าวสารรับทราบข้อมูลข่าวสาร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน

- งานรวบรวมวิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนทุกระดับ
- งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบพิจารณาวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบล และหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- งานจัดทำแผนดำเนินงาน , งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- งานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการพิเศษและตามนโยบายของทางราชการ
- งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงบประมาณต่าง ๆ
- งานพิจารณาโครงการ/กิจกรรมที่จะขอรับเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่
- งานจัดวางและติดตามประเมินผลการควบคุมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประเมินความเสี่ยงและการจัดทำแผนดำเนินธุรกิจ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลา และผู้ทำคุณประโยชน์

- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง

- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ

- งานการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

- งานการสรรหาเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน

- งานบรรจุและแต่งตั้ง จัดทำควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติงานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ

- งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ

- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

- งานคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

- งานการลาทุกประเภท

- งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท

- งานส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

- งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานการรักษาวินัย

- งานสนับสนุนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานพัฒนาชุมชน

- งานสังคมสงเคราะห์ สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์

- งานดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยโรคเอดส์

- งานส่งเสริมอาชีพต่างๆ

- งานพัฒนาเด็กและเยาวชน งานสภาเยาวชน งานส่งเสริมและคุ้มครองสวัสดิภาพและส่งเสริมความประพฤติ

- งานด้านการเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน

- การจัดบริการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

- งานส่งเสริม ทำนุบำรุง รักษาไว้ซึ่งศิลปประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่นวัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิต

- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานวิเคราะห์พื้นที่เสี่ยงเกิดเหตุสาธารณภัยทุกประเภท งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานแผนป้องกัน ฝักระวัง และแจ้งเตือนภัย งานการระงับเหตุงานรายงานผลดำเนินงานตามแผนงานด้านต่าง ๆ งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสนับสนุนและประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจดทะเบียนพาณิชย์ มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานบริหารงานคลัง

- งานตรวจสอบเอกสารการเงินและการเก็บรักษาใบสำคัญ
- งานการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการเงิน บัญชี การจัดเก็บรายได้ การพัสดุ และการเก็บรักษา ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่กำหนดตลอดจน ติดตามผลการแก้ไขข้อบกพร่องตามข้อเสนอแนะของ สตง. หรือหน่วยงาน ต่าง ๆ เสนอแนะ
- งานการนำส่งเงินประเภทต่าง ๆ เช่น ประกันสังคม สมทบกองทุน
- งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่างๆ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน
- การจัดสรรเงินต่างๆ
- งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย
- งานจัดทำงบประมาณการรายรับ และรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- งานจัดทำบัญชีเงินสด บัญชีแยกประเภท บัญชีเงินคงเหลือประจำวัน ตรวจสอบใบเสร็จรับเงิน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

- งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และแก้ไขปัญหายุ่งยากในการจัดเก็บรายได้
- งานจัดเก็บและชำระหนี้รายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น
- งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี
- งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น
- งานการสืบทรัพย์ผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่
- การดำเนินคดีแก่ผู้ค้างชำระภาษี
- การจัดทำทะเบียนคุมการจัดเก็บรายได้ การจัดทำสถิติจัดเก็บรายได้ แต่ละประเภท การรายงานการจัดเก็บภาษี

- งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- งานการจัดซื้อและการจัดจ้าง
- งานจัดทำแผนการจัดหาพัสดุประจำปี
- งานจัดทำทะเบียนพัสดุ
- งานการตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุ การเก็บรักษาพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง การดูแลรักษาที่สาธารณะ การบำรุงดูแลรักษา คูคลอง การจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซม และดูแลรักษาความสะอาดป้ายชื่อซอย งานไฟฟ้าสาธารณะ งานการประปาหมู่บ้าน การสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการแบ่งส่วนราชการภายในเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

- งานก่อสร้าง บำรุงรักษาทางและสะพาน
- งานสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล เครื่องสูบน้ำ ยานพาหนะและครุภัณฑ์ต่าง ๆ
- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งานการก่อสร้าง
- งานควบคุมและก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- การสำรวจพื้นที่ก่อสร้าง
- การเขียนแบบและออกแบบงานโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ
- การจัดทำประมาณการราคาของโครงการต่าง ๆ
- งานควบคุมการก่อสร้างตามวิศวกรรม งานถนนและสะพาน
- รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการของโครงการก่อสร้าง
- ดำเนินการงานก่อสร้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะของหน่วยงาน
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานไฟฟ้าสาธารณะ งานสาธารณูปโภค และกิจการประปา
- งานการระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การบำรุงรักษาคลองท่อระบายน้ำ
- งานอนุรักษ์ปรับปรุง แก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมทางบก ทางน้ำ
- งานสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๒. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๔. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการด้วยความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน

๕. นำหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านการสรรหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการจำนวน ๒๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๗	อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	อัตรา
๒.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๒	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา
๓.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	-	อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วย และหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๓ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่

ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมา เปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานใน ภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละ สายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)		
		พนักงานส่วนตำบล	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๑	๒	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	๒	๑	-
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	-

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการรอบอัตรากำลัง และการบริหาร อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ ทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนด สมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงาน
๒. การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจขององค์กร
๓. การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
๔. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารกำลังคน

๔. นโยบายด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรักษา คนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนการ ดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

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

๕. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการจัดการองค์ความรู้

เป้าประสงค์

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกัน ได้ภายในองค์กร อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ความรู้ที่ได้รับการจัดการอย่างเป็นระบบนี้จะคงอยู่ เป็นความรู้ขององค์กรตลอดไป

กลยุทธ์

๑. สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคคลเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่าง บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ของ องค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

๑. วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๓. เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

๒. เป้าหมายการพัฒนา

เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อันประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างน้อยด้านละ ๑ ครั้งต่อปี

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การศึกษาวិเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในด้านตัวบุคคลและตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรม

ดังนั้น ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องทำการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น ๕ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของหน่วยงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่อง การวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยสร้างเสริมบุคลิกลักษณะที่ดี ที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและการสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ ๒

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“บุคลากรมีศักยภาพ องค์กรมีความรู้คู่คุณธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

- ๑) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ให้เป็น มืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ๓) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความ สมดุลของชีวิตและการทำงาน
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
- ๕) พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่

ค่านิยม

“มีทักษะในการทำงาน บริการอย่างทันทั่วทั้งที่ งานดีมีคุณภาพ”

๔.๔ เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๓) บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) คลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมี ความสุขในการทำงาน
- ๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๑. การสร้างการตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ
๒. การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนานอกระบบให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการ
๗. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากรให้เหมาะสมกับหลักสมรรถนะ
๘. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๙. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเศรษฐกิจฐานรากและการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๑๐ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑๑. การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
 ๑๒. การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
 ๑๓. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติแนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
 ๑๔. บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กรโดยเน้นการทำงานเป็นทีม
- องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ โดยมีการกำหนดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) สอดคล้องกับค่าจ้างและโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) พ.ศ.๒๕๖๘	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่าจ้างและปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงในปีงบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๒. การสรรหาพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งสายบริหารที่ว่างและสายปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการย้าย การโอน การรับโอน การคัดเลือก และการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหาตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด	มีผู้ครองตำแหน่งร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กรกฎาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	อัตรากำลังของบุคลากรที่สอดคล้องกันแต่ละตำแหน่งที่เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ สิงหาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด	
๔. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหรือหน่วยงานใน	ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	๓๐๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๕. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๖. จัดกิจกรรม ๕ ส	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ทุกสำนัก/กอง	
๗. จัดกิจกรรมส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการใช้กระดาษรีไซเคิล	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ทุกสำนัก/กอง	

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาในการดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หมายเหตุ
๘. การจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงาน	คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน ๑ คู่มือ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๙. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพตามสื่อต่าง เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์	ร้อยละของการเผยแพร่	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักปลัด	
๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลประจำปี	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๑๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูประจำปี	พนักงานส่วนตำบลได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
๑๒. จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่	ประกาศคุณธรรม จริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	ทุกสำนัก/กอง	
รวม ๑๒ โครงการ/กิจกรรม		๓๐๐,๐๐๐			