

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



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต  
อำเภอเมือง อ.บุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี

---

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมตขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบ มาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะทำงานการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต

## สารบัญ

หน้า

### นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

#### ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

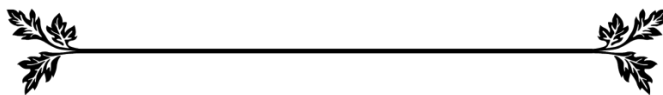
๑.๑ วิสัยทัศน์	๑
๑.๒ พันธกิจ	๑
๑.๓ เป้าหมายหลัก	๒

#### ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป	๓
๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๑๑
๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต	๑๒
๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)	๑๓
๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส, ภัยคุกคาม)	๑๔
๒.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด	๑๔

#### ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร	๑๕
๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง	๑๗
๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๒๐
๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน	๒๓
๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๓
๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๓
๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๓
๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๔
๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๔
๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต	๒๔



# นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมด

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

### ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

#### ๑.๑ วิสัยทัศน์

“ เป็นองค์กรมุ่งสู่การพัฒนาแบบบูรณาการ โครงสร้างพื้นฐานดี ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ชุมชนมีส่วนร่วม ”

#### พันธกิจ (mission)

๑. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน
๒. พัฒนาการประกอบอาชีพแก่ประชาชน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๔. จัดให้มีบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม
๕. จัดให้มีการบริหารจัดการที่ดีและโปร่งใส

#### เป้าประสงค์เพื่อการพัฒนา

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีรายได้ ลดรายจ่าย พึ่งพาตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมด้านการศึกษา ช่องทางข่าวสาร ให้ประชาชนได้เรียนรู้ข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. สืบทอดและอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น คงไว้ซึ่งวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความจำเป็นพื้นฐาน
๗. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จัดการสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษอย่างเป็นรูปธรรม
๘. มีการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้

### ๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

ตำบลบ้านแมต “บ้านแมต” ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบมีลำห้วยไหลผ่าน คือ ห้วยแกลง ห้วยแท่น ห้วยขาม และห้วยโดด อยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานีไปทางทิศใต้ประมาณ ๗๘ กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอบุญศรีไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ตำบลบ้านแมต แต่ก่อนเป็นหมู่บ้านหนึ่งซึ่งขึ้นกับตำบลคอแลนก่อนแยกออกมาเป็น ตำบลนาโพธิ์ หมู่ที่ ๓ และเมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๐ และเมื่อน้ำลดลง พื้นที่ดังกล่าว จึงมีคนเริ่มเข้ามาอยู่อาศัยเพื่อทำมาหากินและตั้งเป็นชุมชนมากขึ้น และมีเส้นทางเกวียนที่ใช้เป็นเส้นทางสัญจรไปมาระหว่างอำเภอบุญศรีกับชุมชน จึงมีคนพูดกันติดปากว่า “บ้านแมต” และเมื่อมีการจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่น จึงได้รวบรวมเอาหมู่บ้านต่าง ๆ ขึ้นเป็นตำบล “บ้านแมต” ในปัจจุบันโดยใช้ชื่อตำบลจากบ้านแมต หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านแมต เป็นตำบลหนึ่งใน ๘ ตำบลของอำเภอบุญศรี ซึ่งแยกออกจากตำบลนาโพธิ์ และได้รับการประกาศจากกระทรวงมหาดไทยแยกเขตการปกครองเป็นตำบลบ้านแมต มีผลเมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๐ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ตั้งและเปลี่ยนแปลงเขตตำบลในท้องที่ อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี เดิมมี ๘ หมู่บ้าน และเมื่อมีพระราชกฤษฎีกาเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน และได้รับยกฐานะจากสภาตำบลบ้านแมตขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต เมื่อปี พ.ศ.๒๕๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต ตั้งอยู่ที่บ้านบกเจริญ หมู่ที่ ๒ ถนนบุญศรีพิบูลมังสาหาร - ตำบลบ้านแมต อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานีไปทางทิศใต้ประมาณ ๗๘ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากอำเภอบุญศรีไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร และมีเนื้อที่ทั้งหมด ๙๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๖๐,๐๐๐ ไร่

### อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี ตำบลโนนกาหลง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลหนองสะโน อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลคอแลน และเขื่อนสิรินธร อำเภอบุญศรีจังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลนาโพธิ์ อำเภอบุญศรี จังหวัดอุบลราชธานี

### ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศตำบลบ้านแมต โดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบมีลำห้วยไหลผ่าน คือ ห้วยแกลง ห้วยแท่น ห้วยขาม และห้วยโดด มีถนนสายหลักของตำบล คือ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๗๒๑๒ (สายบุญศรี - พิบูลมังสาหาร ( โดยผ่านหมู่ที่ ๓ บ้านนาแคน, หมู่ที่ ๒ บ้านบกเจริญ, หมู่ที่ ๔ บ้านแมต, และหมู่ที่ ๖ บ้านหนองขามใหญ่ ตั้งอยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานีไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๐๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากอำเภอบุญศรีไปทางทิศเหนือ ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

## ลักษณะภูมิอากาศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต จัดอยู่ในเขตภูมิอากาศแบบ Tropical Savanha : “Aw” ตามระบบจำแนกประเภท ภูมิอากาศของ Koppen คือมีช่วงความแตกต่างของฤดูฝนและฤดูแล้งอย่างชัดเจนมีช่วงกลางวันยาวในฤดูร้อนและมีอุณหภูมิเฉลี่ยสูงตลอดปีอยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ (มรสุมฤดูหนาวและฤดูแล้ง) มรสุมฤดูร้อน) และลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ตอนและฤดูฝน(

ลักษณะฤดูกาลโดยปกติตามมาตรฐานภูมิศาสตร์สากลจะมีเพียงฤดูเดียว คือ ฤดูร้อน ทั้งร้อนชื้น และร้อนแห้งแล้ง แต่ถ้าจำแนกตามภูมิศาสตร์ของภูมิภาค สามารถแบ่งได้ ๓ ฤดูกาล ดังนี้

**ฤดูฝน** เริ่มประมาณกลางเดือนพฤษภาคมไปจนถึงกลางเดือนตุลาคมและมักปรากฏเสมอว่า ฝนทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายนถึงเดือนกรกฎาคม แต่ระยะทิ้งช่วงจะไม่เหมือนกันในแต่ละปีซึ่งในช่วงปลายฤดูฝนมักจะมีพายุหมุนเขตร้อนเคลื่อนผ่านหรือเข้าใกล้ ทำให้มีฝนตกชุกและบางปีอาจเกิดภาวะน้ำท่วม

**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ โดยอุณหภูมิจะลดลง ตั้งแต่ปลายเดือนตุลาคมเป็นต้นไปและจะหนาวมากในช่วงปลายเดือนธันวาคมถึงเดือนมกราคม ในฤดูนี้จะได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพัดเอาความหนาวเย็นและแห้งเข้ามาปกคลุม

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศจะเริ่มร้อนขึ้นตามลำดับ และอาจมีฝนตกบ้างเป็นบางวันแต่ปริมาณไม่มากนักไม่เพียงพอต่อการเพาะปลูก ในฤดูนี้มักจะมีพายุฤดูร้อนเกิดขึ้น ทำให้เกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรง (ที่มา ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดอุบลราชธานี)

## สภาพสังคม

เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต แบ่งการปกครองออกเป็น ๑๒ หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านหาดทรายคุณ ผู้ปกครอง นายพิชัย อิ่มคำ กำนัน

หมู่ที่ ๒ บ้านบกเจริญ ผู้ปกครอง นายคำผลาน ศรีษะ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๓ บ้านนาแคน ผู้ปกครอง นายนารี วาที ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๔ บ้านแมต ผู้ปกครอง นายคำศรี วงศ์ด้วง ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๕ บ้านโนนสมบูรณ์ ผู้ปกครอง นายเพียร วงษาไชย ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๖ บ้านหนองขามใหญ่ ผู้ปกครอง นายกรุงสมัย จันทะเกษ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๗ บ้านโนนกาหลงน้อย ผู้ปกครอง นายอุทัย ก้อนสุวรรณ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๘ บ้านหาดใต้ ผู้ปกครอง นางสุวรรณณี เรือนเจริญ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๙ บ้านหาดใหม่พัฒนา ผู้ปกครอง นายอุทิศ ปัญญา ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๑๐ บ้านนาแคนพัฒนา ผู้ปกครอง นายมีชัย พรมวลค์ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๑๑ บ้านหาดเหนือ ผู้ปกครอง นายจงมี ทีอุทิศ ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ ๑๒ บ้านดอนโจด ผู้ปกครอง นางเรณู จันทะเกษ ผู้ใหญ่บ้าน

จำนวนประชากร

หมู่ที่	บ้าน	๒๕๖๓		
		ชาย	หญิง	รวม
๑	หาดทรายคุณ	๑๘๐	๒๐๔	๓๘๔
๒	บกเจริญ	๒๙๗	๒๙๕	๕๙๒
๓	นาแคน	๕๐๘	๔๙๘	๑,๐๐๖
๔	แมด	๔๔๗	๔๕๐	๘๙๗
๕	โนนสมบูรณ์	๔๗๖	๔๒๔	๙๐๐
๖	หนองขามใหญ่	๒๓๙	๒๑๘	๔๕๗
๗	โนนกาหลงน้อย	๑๖๓	๑๕๖	๓๑๙
๘	หาดใต้	๔๖๓	๔๑๙	๘๘๒
๙	หาดใหม่พัฒนา	๔๖๐	๔๗๙	๙๓๙
๑๐	นาแคนพัฒนา	๓๕๕	๓๔๔	๖๙๙
๑๑	หาดเหนือ	๓๒๒	๒๗๘	๖๐๐
๑๒	ดอนโจด	๓๔๒	๓๑๖	๖๕๘
<b>รวมทั้งหมด</b>		<b>๔,๒๕๒</b>	<b>๔,๐๘๑</b>	<b>๘,๓๓๓</b>

ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอภูธรสิริก ฒ เดือน มกราคม พ .ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมด มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๘,๓๓๓ คน เป็นชาย ๔,๒๕๒ คน และหญิง ๔,๐๘๑ คน จำนวน ๒,๓๓๘ หลังคาเรือน



## การศึกษา

ในปัจจุบันการศึกษาภาคบังคับได้ขยายไปสู่ชนบทอย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ส่วนด้านการศึกษาในระบบโรงเรียนได้จัดสร้างเสริมการศึกษาผู้ใหญ่แบบต่างๆ ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต มีโรงเรียน ดังนี้

๑.โรงเรียนบ้านหาดทรายคุณ มีบุคลากร อาจารย์ รวม/ครู/๑๘ คน เป็น ชาย ๙ คน หญิง ๙ คน โดยมี นายบุญยสิทธิ์ ภัทรินทร์โสภณ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๒.โรงเรียนบ้านนาแคน มีบุคลากร อาจารย์ รวม/ครู/๑๓ คน เป็น ชาย ๖ คน หญิง ๗ คน โดยมี นายบุษเลิศ สุภรัมย์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.โรงเรียนบ้านแมต มีบุคลากร อาจารย์ รวม/ครู/๑๒ คน เป็น ชาย ๗ คน หญิง ๕ คน โดยมี นายไชยา แสนวงษ์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๔.โรงเรียนบ้านโนนกาหลงน้อย มีบุคลากร อาจารย์ รวม/ครู/๗ คน เป็น ชาย ๕ คน หญิง ๒ คน โดยมี นายเสกสรรค์ กองแก้ว เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๕.โรงเรียนบ้านดอนโจด มีบุคลากร อาจารย์ รวม/ครู/๖ คน เป็น ชาย ๔ คน หญิง ๒ คน โดยมี นายอำพร ผาดโผน เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา

๖.ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลบ้านแมต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต มีโรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต ๑ โดยมีนายชัยภัทร บุญล้อม เป็นหัวหน้าสถานศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ ศูนย์ ดังนี้

๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายคุณ

๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาแคน

๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมต

๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสมบูรณ์

๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบกเจริญ

## การสาธารณสุข

ตำบลบ้านแมต มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแมต จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่บ้านหนองขามใหญ่ หมู่ที่ ๖ โดยมีนางสาคร กองแก้ว เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแมต

## การศาสนา

ประชาชนในตำบลบ้านแมต นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ % โดยมีศาสนสถาน จำนวน ๑๐ แห่ง ดังนี้

๑.วัดคูหาสวรรค์

๒.สำนักสงฆ์ดอนงัว ตั้งอยู่ที่บ้านหาดทรายคุณหมู่ ๑

๓.วัดบกเจริญ ตั้งอยู่ที่บ้านดอนงัว หมู่ที่ ๑

๔.วัดเขมาราม ตั้งอยู่ที่บ้านบกเจริญ หมู่ที่ ๒

๕.สำนักสงฆ์หนองโดน ตั้งอยู่ที่บ้านนาแคน หมู่ที่ ๓

๖.วัดเมตดาราม ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโดน หมู่ที่ ๓

๗.วัดอโศกการาม ตั้งอยู่ที่บ้านแมต หมู่ที่ ๔

๘.สำนักสงฆ์หนองขามใหญ่เจริญ ตั้งอยู่ที่บ้านโนนสมบูรณ์ หมู่ที่ ๕

ธรรม	ตั้งอยู่ที่บ้านหนองขามใหญ่ หมู่ที่ ๖
๙.สำนักสงฆ์โนนกาหลงน้อย	ตั้งอยู่ที่บ้านโนนกาหลงน้อย หมู่ที่
๑๐.ที่พักสงฆ์โนนน้ำแซบ	๗
๑๑.สำนักสงฆ์โนนแท่นเทพนิมิต	ตั้งอยู่ที่บ้านโนนกาหลงน้อย หมู่ที่
๑๒.สำนักสงฆ์ดอนโจด	๗
	ตั้งอยู่ที่บ้านหาดใหม่พัฒนา หมู่ที่ ๙
	ตั้งอยู่ที่บ้านดอนโจด หมู่ที่ ๑๒

## อำนาจหน้าที่ตาม กฎหมาย

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

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

- ก. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
- ข. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
  - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
  - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
  - (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
  - (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ มอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ค. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
  - (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
  - (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
  - (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
  - (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
  - (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
  - (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
  - (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
  - (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
  - (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - (๑๐) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๑) การท่องเที่ยว

(๑๒) การผังเมือง

ง. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้าง

(๕) การสาธารณสุข

(๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

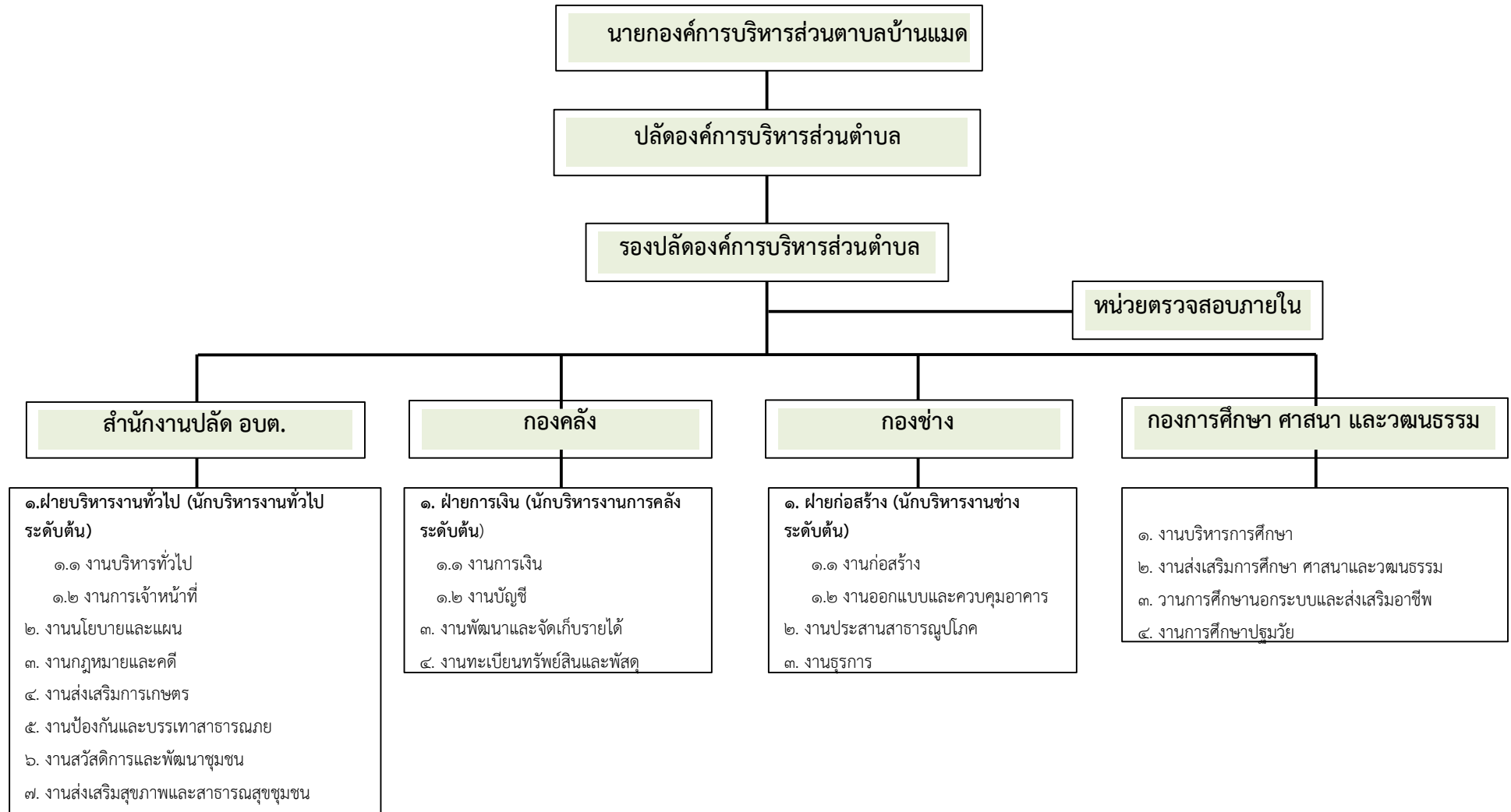
(๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมตให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ หากสามารถ ดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีด้วย

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



## ๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมด

### ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลบางเหริยง

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทันท่ว้งที่ เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

#### ๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่าง ๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

#### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ได้เท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่าง ๆ ให้มากขึ้น

๔.๒ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ

#### ๕. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ การศึกษาขาดแคลนพื้นที่สำหรับสร้างอาคารเรียนและอาคารศูนย์พัฒนาเด็กตำบล

๕.๒ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล หวงแหวนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์ และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

#### ๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์</li> <li>๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</li> <li>๕. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li> <li>๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย</li> <li>๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน</li> </ol>
โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li> <li>๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> <li>๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน</li> </ol>



## ๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม) ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบลบ้านแมต ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมืองระดับประเทศ จึงทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมตเป็นระยณะนักการเมืองท้องถิ่นมีการรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้นทำให้เป้าหมายการพัฒนาไปสู่ชุมชนของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลักสำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมตทุกคนมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันปรากฏผล ซึ่งล้วนมีพื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

### ๑. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมตเป็นพื้นที่เกษตรกรรม มีกิจกรรมทางเศรษฐกิจเกี่ยวกับการค้าขาย พืชผลทางการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ และยังมีการค้าขายด้านอื่น ๆ แต่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่ม หลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

### ๒. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง และใกล้เขตชายแดนที่มีรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้เป็นเขตเศรษฐกิจ พิเศษ มีสถานศึกษา ศาสนสถาน โรงเรียน โรงพยาบาล มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย อยู่ในเส้นทางคมนาคม RmA ถนนเชื่อมเขตเศรษฐกิจพิเศษแม้จะมีแนวโน้มในการพัฒนาไปสู่การเป็นชุมชนเมือง แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

## ๒.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคมเพื่อเข้าสู่การพัฒนาเมืองพัฒนาชุมชนเป็นทางผ่านไปสู่เขตเศรษฐกิจพิเศษ การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างทั่วถึง ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมแบบเดิมไว้ไปในคราวเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาโดยสามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๘ ด้าน ดังนี้

### เป้าประสงค์

๑. ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีรายได้ ลดรายจ่าย พึ่งพาตนเองตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมด้านการศึกษา ช่องทางข่าวสาร ให้ประชาชนใฝ่เรียนรู้รับข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. สืบทอดและอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นจากรุ่นสู่รุ่น คงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ท้องถิ่น
๕. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน
๗. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จัดการสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษอย่างเป็นรูปธรรม
๘. มีการบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้

## ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบไปด้วย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายคนตรี เจริญสุข	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต	ประธานฯ
๒	นายประวิทย์ จันทะเกษ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต	กรรมการ
๓	นางกวิณรัตน์ ตั้งยิ่งยง	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต	กรรมการ
๔	พันจ่าโทประจิตร ทองใบ	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ
๕	นายชัยภัทร บุญล้อม	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖	นางนันทิญา รัตนางกูร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการฯ

### ๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

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

โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</b> ๑) งานบริหารทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานธุรการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๑) งานการเงิน</p> <p>๒) งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</b></p> <p>๑) งานการเงิน</p> <p>๒) งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</b></p> <p>๑) งานก่อสร้าง</p> <p>๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๔.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p>	

### ๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ช่างปูน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (รถปฏิบัติการรถฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานด้านป้องกันฯ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>๒๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๒๔ มี.ค. ๕๔
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ส.ค. ๖๐
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๐
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อ ๑ มี.ค. ๖๒
นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่การประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแมด</b>								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมค								
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๓	๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหาดทรายคูณ								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสมบูรณ์								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	

### ๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

#### ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

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

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

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

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(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 นำความรู้ไปใช้ให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

## ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงาน จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมี การเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือ ข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการ บริหารงานต้องมีการ กำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและ องค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กร และระดับกระบวนการเพื่อให้ เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของ องค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจาก ภายนอก เพื่อให้ ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ กำหนด ความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้ พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และ การจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้ง ภายใน และภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้ งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความ ปลอดภัย ของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดีพร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรอง เป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อม ใช้ งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการ เรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้ การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและ ทรงคุณค่า มากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการ พิจารณาปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้ อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป



## ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

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

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวม รายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำหรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหา ข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้งและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องและรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำ ฐานข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

**ปัจจัยแห่งความสำเร็จ** การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีความรู้ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำตลอดจนมีการเสริมแรงโดย การให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

## ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้ง ผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

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

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนาแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการ ความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุม กลมเป่าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง

### ๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทาความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงานการแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือนโดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ ทุกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

### ๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการ เชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

### ๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตามและร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน
  - ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
  - ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
  - ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

### ๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยให้งานการเจ้าหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

### ๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหาร และ จัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่าย และ ประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

### ๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒) จัดทำ แผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

### ๓.๑๐ นโยบายคุณธรรม จริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแมต

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.)ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวล ขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมทั้งให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ