

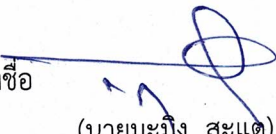


ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง
เรื่อง นโยบายกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภททุกระดับ มีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไปนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๕. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

ประกาศ ณ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

ลงชื่อ 
(นายมะมิ่ง สะแต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโร มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโร จะนำนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๔) ที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป็นเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูง ในการส่งเสริมท้องถิ่นให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

งานบริหารงานบุคคล

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุโร

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑	วิสัยทัศน์	๑
๑.๒	พันธกิจ	๑
๑.๓	เป้าหมายหลัก	๒

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง

๒.๑	ข้อมูลทั่วไป	๒-๑๔
๒.๒	โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน	๑๕
๒.๓	การวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง	๑๖-๑๗

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร	๑๘
๓.๒	นโยบายด้านอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง	๑๘-๒๐
๓.๓	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การความรู้	๒๑-๒๔
๓.๔	นโยบายด้านภาระงาน	๒๔
๓.๕	นโยบายด้านระบบสารสนเทศ	๒๔
๓.๖	นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร	๒๔-๒๕
๓.๗	นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
๓.๘	นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ	๒๕
๓.๙	นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	๒๕-๒๖
๓.๑๐	นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง	๒๖

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบุไธ
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีความเหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรม นำการพัฒนาที่ยั่งยืน”

๑.๒ พันธกิจ

๑. จัดให้มีการสร้างจิตสำนึกการปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. จัดให้มีการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน
๓. จัดให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๔. ส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกายแก่ประชาชน
๕. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการ
๖. การส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนงานสาธารณสุข และการอนามัยครอบครัว
๘. การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน
๙. สนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
๑๐. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๑. สนับสนุน และส่งเสริมทุนบำรุงการศึกษา
๑๒. ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ
๑๓. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๔. เพิ่มศักยภาพด้านการบริหารจัดการองค์กร
๑๕. พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชน
๑๖. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดย พิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธ

๓. เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพของ องค์การ

๔. เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านและตำบล

ความเป็นมาของตำบลบุไธ

เรื่องราวของตำบลบุไธมีตำนานเล่าสืบต่อกันมาว่า ครั้งหนึ่งพระยาเยลล ซึ่งเป็นเจ้าเมืองปกครอง หัวเมืองยะลา ทรงเสด็จประพาสป่าไปทางทิศใต้ของเมืองยะลา ผ่านตำบลบุไธ ซึ่งสมัยก่อนเป็นป่าทึบ จึงทรงหยุดพัก และเสวยพระกระยาหารพร้อมกับบริวารในป่าแห่งนี้ครั้นเมื่อทรงเสวยพระกระยาหารเสร็จเรียบร้อยแล้ว ราชภรรยาก็ได้นำ กะลาใส่น้ำมาถวายให้พระองค์ ซึ่งกะลาที่ใส่น้ำมาถวายนั่นเป็นกะลาที่ใหญ่ผิดปกติกว่ากะลาทั่ว ๆ ไป พระยาเยลล จึงทรงได้เรียกชื่อกะลานั้นว่า “ บุไธ ” ซึ่งเป็นภาษามลายูท้องถิ่น แปลเป็นภาษาไทย “ กะลา ” ในเวลาต่อมา เมื่อราชภรรยาเข้ามาอาศัยอยู่มากขึ้น ได้พร้อมใจกันตั้งชื่อหมู่บ้านแห่งนี้ว่า “ บุไธ ” และสืบทอดจนถึงปัจจุบัน

ตำบลบุไธ ประกอบด้วย ๔ หมู่บ้าน ดังนี้

ม.๑ บ้านโฉลง เนื้อทั้งหมดของหมู่บ้านโฉลง จะมีพื้นที่ ๖,๓๕๘ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑

ตำบลบุไธตั้งอยู่บนถนนทางหลวงชนบทบุไธ – หน้าถ้ำอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดยะลา ๑๕ กิโลเมตร ระยะเวลาในการเดินทาง ๓๐ นาที ในการเดินทางจากหมู่บ้านถึง ตัวเมือง มีเรื่องราวเล่าสืบต่อกัน คือ เมื่อในอดีตในหมู่บ้านแห่งนี้เป็นลานกว้าง สำหรับเป็นสถานที่เลี้ยงช้าง เนื่องจากเป็นที่นิยมสำหรับชาวบ้านต่อมา ได้มีเชื้อพระวงศ์ มลายูได้นำช้างมาผูกที่แห่งนี้ และได้ตั้งชื่อลานแห่งนี้ว่า โฉลง ทำให้ชาวบ้านได้ตั้งชื่อบ้านว่า “ บ้านโฉลง ”

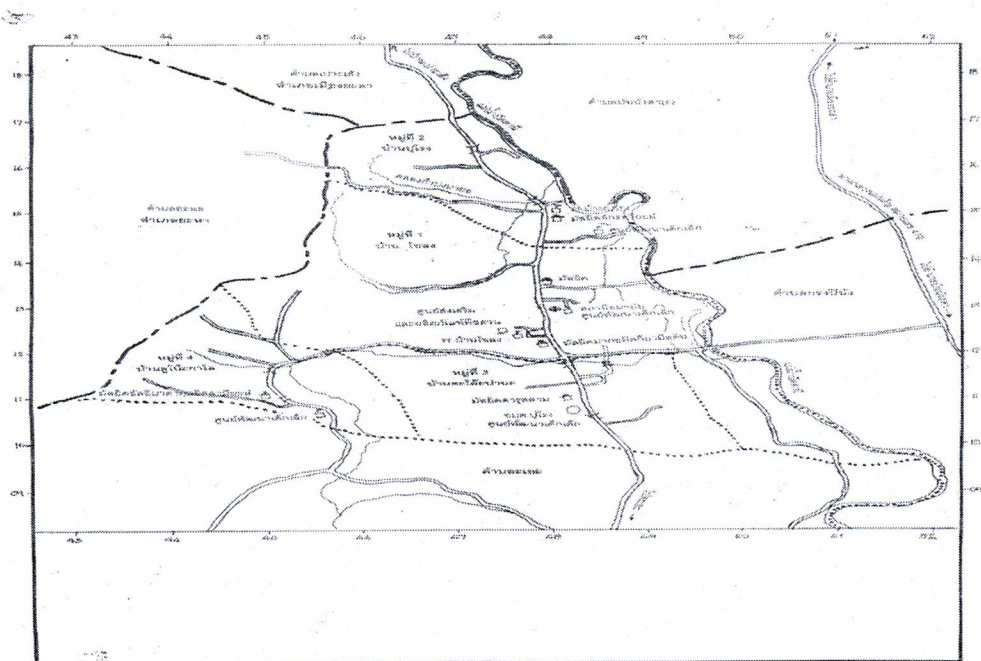
ม.๒ บ้านบุไธ เนื้อทั้งหมดของหมู่บ้านบุไธ จะมีพื้นที่ ๕,๒๐๒ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลบุไธ ตั้งอยู่บนถนนทางหลวงชนบทบุไธ- หน้าถ้ำอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๖ กิโลเมตร และอยู่ห่าง จากจังหวัดยะลา ๑๑ กิโลเมตร ระยะเวลา ๓๐ นาที ในการเดินทางจากหมู่บ้านถึงตัวเมือง

ม.๓ บ้านตะโล๊ะปานะ เนื้อทั้งหมดของหมู่บ้านตะโล๊ะปานะ จะมีพื้นที่ ๓,๗๕๗ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลบุโอง ตั้งอยู่บนถนนทางหลวงชนบท สาย สะอะ - บุโอง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๗ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดยะลา ๑๕ กิโลเมตร ระยะเวลาในการเดินทาง ๒๐ นาที ในการเดินทางจากหมู่บ้านถึงตัวเมือง ตะโล๊ะปานะ เป็นคำมลายูแปลว่า ลานหรือทุ่งที่มีความร้อน เนื่องจากในอดีตหมู่บ้านแห่งนี้มีลานกว้างและมีอากาศร้อนมาเนื่องจากมีต้นไม้ น้อย ต่อมาชาวบ้านได้นำต้นไม้ต่าง ๆ มาปลูก ทำให้ชาวบ้านได้ตั้งชื่อหมู่บ้านแห่งนี้ว่า บ้านตะโล๊ะปานะ

ม.๔ บ้านลู่โปะกาโล เนื้อทั้งหมดของหมู่บ้านลู่โปะกาโล มีพื้นที่ ๔,๓๓๕ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ตำบลบุโอง อยู่บนถนนทางหลวงชนบท บุโอง - หน้ำถ้ำ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๘ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดยะลา ๓๐ กิโลเมตร ระยะเวลา ๓๕ นาที ในการเดินทางจากหมู่บ้านถึงตัวเมือง

ข้อมูลที่ตั้งของตำบลบุโอง

ตำบลบุโองตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินังประมาณ ๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๗.๘๘ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อทางทิศเหนือ ติดกับ ตำบลเปะเล้ง อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา , ทิศใต้ ติดกับ ตำบลสะอะ อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา , ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลกรงปินัง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา และทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา



๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศของตำบลเป็นเนินสูงมีภูเขาตลอดแนว ด้านทิศตะวันตกช่วงบริเวณตอนกลางของตำบลเป็นที่ราบสูงและตลอดแนวของตำบลด้านทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มเนื่องจากมีแม่น้ำปัดตานีไหลผ่านตลอด ทำให้บริเวณพื้นที่หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ และหมู่ที่ ๓ น้ำท่วมทุกปี และนอกจากนี้ ภายในตำบล ยังมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านได้แก่ ถนน ร.พ.ช. สายบาโงยิรา-หน้าถ้ำตัดผ่านในแนวเหนือ-ใต้ ของทั้ง ๔ หมู่บ้าน ส่วนหมู่ที่ ๔ เป็นเนินสูงกว่า ซึ่งทิศใต้ติดกับหมู่ที่ ๒ ของตำบลสะเอะ และทิศเหนือติดตำบลเปาะเล้ง

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศของตำบลบุโโรง จะมีสภาพอากาศที่ร้อนในช่วงเดือนกุมภาพันธ์จนถึงเดือนพฤษภาคม และจะเป็นช่วงฤดูฝนในช่วงประมาณเดือนมิถุนายนแต่ฝนจะหนักในช่วงประมาณเดือนตุลาคมถึงเดือนธันวาคมของทุกปี และจะมีอากาศเย็นเป็นบางช่วงเนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่มีภูเขาเนินสูงตลอดแนว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ทรัพยากรดินนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาชุมชน ซึ่งในพื้นที่ตำบลบุโโรงมีลักษณะภูมิประเทศที่เป็นเนินสูงมีภูเขา และมีพื้นที่ที่ราบลุ่มบริเวณริมแม่น้ำปัดตานี สภาพของดินจะมีหลายรูปแบบต่างๆ ขึ้นอยู่กับสภาพพื้นที่ เช่น บริเวณที่ราบสูงมีการปลูกยางพาราและพืชทางการเกษตรต่างๆ บริเวณที่ราบลุ่มลักษณะของดินเป็นดินทรายเป็นแหล่งที่หน่วยธุรกิจได้ใช้ในการทำอุตสาหกรรมหรือการพาณิชย์อย่างเช่น กิจการดูตทราย เป็นต้น

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำตามธรรมชาติ

- แม่น้ำ	๑	แห่ง
- คลอง	๒	แห่ง
- ห้วย / ลำธาร	๖	แห่ง

แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น

- สระน้ำ	๔	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	๑	แห่ง
- บ่อบาดาลสาธารณะ	๒	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	๒๐	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๕	แห่ง

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

พื้นที่ตำบลบุโโรงประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลจะประกอบอาชีพกรีดยางพารา ทำให้พื้นที่ป่าไม้ส่วนใหญ่จะเป็นสวนยางพารา และสวนทุเรียน สวนลองกอง แต่จะมีบางพื้นที่บางส่วนของพื้นที่สาธารณะประโยชน์จะมีพันธุ์ไม้หลากหลายชนิด นอกจากนี้ยังมีป่าไม้ ป่าไผ่ตามธรรมชาติบริเวณริมแม่น้ำปัดตานี

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

การปกครอง

ตำบลบุโองมี ๔ หมู่บ้าน โดยแยกรายชื่อหมู่บ้านได้ ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง	นายอาหามะ	สะแต	กำนัน
หมู่ที่ ๒ บ้านบุโอง	นายอิสเหาะ	เจ๊ะมะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ	นายอับดุลเลาะ	ดีอราแม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านลูโป๊ะกาโล	นายมะสาเป็ง	แวมะแซ	ผู้ใหญ่บ้าน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และตั้งอยู่เลขที่ ๒๖ / ๓ หมู่ที่ ๓ ตำบลบุโอง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๘ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดยะลาประมาณ ๑๘ กิโลเมตร

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวนทั้งหมด ๕,๕๖๙ คน เป็นชาย ๒,๗๗๘ คน และเป็นหญิงจำนวน ๒,๗๙๑ คน จากจำนวนประชากรปัจจุบันของตำบลบุโอง การตั้งถิ่นฐานส่วนใหญ่ มีลักษณะแบบสังคมชนบททั่วไป

จำนวนประชากร

จำนวนประชากรตำบลบุโอง			
ชุมชน/หมู่บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
หมู่ที่ ๑ โหลง	๑,๒๘๖	๑,๓๒๘	๒,๖๑๔
หมู่ที่ ๒ บุโอง	๕๗๖	๕๘๕	๑,๑๖๑
หมู่ที่ ๓ ตะโล๊ะปานะ	๕๒๓	๕๐๐	๑,๐๒๓
หมู่ที่ ๔ ลูโป๊ะกาโล	๓๙๓	๓๗๘	๗๗๑
รวม	๒,๗๗๘	๒,๗๙๑	๕,๕๖๙

หมายเหตุ : ข้อมูลประชากรตามทะเบียนราษฎร์ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๓

จำนวนครัวเรือน

ชุมชน/หมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน(หลัง)
หมู่ที่ ๑ โฉลง	๔๙๓
หมู่ที่ ๒ บุโง	๒๑๙
หมู่ที่ ๓ ตะโละปานะ	๒๐๗
หมู่ที่ ๔ ลูโปะกาโล	๑๘๗
รวม	๑,๑๐๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

สถานศึกษาระดับประถมศึกษาในพื้นที่จำนวน ๒ โรงเรียน ได้แก่

- โรงเรียนบ้านโฉลง
- โรงเรียนบ้านบุโง

สถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาในระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่จำนวน ๑ โรงเรียน ได้แก่

- โรงเรียนอิสลามศาสนธรรมวิทยา

สถานศึกษาสอนศาสนาให้เด็กในตำบลบุโง จำนวน ๕ โรงเรียน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง โรงเรียนตาดีกามากอมิลกียามิลดิน
- หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง โรงเรียนดาร์ลุอิสซาน
- หมู่ที่ ๒ บ้านบุโง โรงเรียนอัครอวัยยะห์
- หมู่ที่ ๓ บ้านตะโละปานะ โรงเรียนดาร์ลุสาลาม
- หมู่ที่ ๔ บ้านลูโปะกาโล โรงเรียนอัลอับดาตุลอิสลามียะห์

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบล ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาเด็กเล็กวัยเตาะแตะ
- หมู่ที่ ๒ บ้านบุโง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- หมู่ที่ ๓ บ้านตะโละปานะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- หมู่ที่ ๔ บ้านลูโปะกาโล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

๔.๒ สาธารณสุข

ตำบลบุโงมีสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ ฯ บ้านโฉลง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง ตำบลบุโง อำเภอกรงปินัง จังหวัดยะลา และมีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ประจำหมู่บ้านในทุกหมู่บ้าน

๔.๓ อาชญากรรม

ในพื้นที่ตำบลบุโองมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยง เพื่อป้องกันการก่ออาชญากรรมที่ส่งผลต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

๔.๔ ยาเสพติด

เรื่องยาเสพติดทางองค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ได้มีการจัดโครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันเยาวชนให้ห่างไกลจากยาเสพติดเป็นประจำทุกปี และได้สนับสนุนให้กับชมรมตาดีกาตำบลบุโอง ในการจัดโครงการตาดีกาสัมพันธ์ห่างไกลสิ่งเสพติด โดยให้เด็กนักเรียนในตำบลบุโองเข้าร่วมกิจกรรม สร้างความรักความสามัคคี ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ส่งเสริมการเล่นกีฬา สร้างภูมิคุ้มกัน ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๔.๕ สังคมสงเคราะห์

มีการดูแลเรื่องเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุและผู้พิการในตำบลบุโอง รวมไปถึงการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้ด้อยโอกาสในตำบล บุโอง เป็นต้น

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

(๑) เส้นทางสายหลัก ได้แก่

- ถนนสายโหลง - กิเียะ
- ถนนสายบาโงยิรา - หน้าถ้ำ ตัดผ่าน ม.๑ - ม.๒ และ ม.๓
- ถนนสายโหลง - ลูโปะกาโล ตัดผ่าน ม.๑ - ม.๔
- ถนนลาดยาง
- ถนนคอนกรีต
- ถนนบุกเบิก

๕.๒ การไฟฟ้า

(๑) ไฟฟ้าใช้ในครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้ภายในครัวเรือนเกือบทั้งหมด ๑,๑๐๖ ครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์

(๒) ไฟฟ้าสาธารณะในตำบล ในตำบลบุโองมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างเพื่อความปลอดภัยและสะดวกในการสัญจรในเวลากลางคืน ซึ่งไฟฟ้าสาธารณะจะมีทั้งที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุโองเป็นผู้รับผิดชอบรวมทั้งเป็นของหน่วยงานภายนอกเข้ามาดำเนินการติดตั้ง โดยส่วนใหญ่จะมีการติดตั้งในพื้นที่ชุมชน ทางโค้ง และจุดเสี่ยงต่างๆ

๕.๓ การประปา

ตำบลบุโองมีประปาหมู่บ้านเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคในพื้นที่มี ๓ แห่ง

- หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง
- ประปาผิวดินขนาดกลาง (ริมแม่น้ำปัตตานี) หมู่ที่ ๒ บ้านบุโอง
- ประปาภูเขา หมู่ที่ ๔ บ้านลูโปะกาโล

๕.๔ โทรศัพท์

โทรศัพท์สาธารณะในตำบล จำนวน

-

แห่ง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขประจำตำบลตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง ๑ แห่ง
- ติดตั้งเสารับส่งสัญญาณโทรศัพท์ภายในหมู่บ้านแล้ว ๓ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

เนื่องจากพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญของตำบลบุโโรง คือ ยางพารา เป็นการปลูกเพื่อการค้าในการเลี้ยงชีพในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันการปลูกยางพารามีต้นทุนการผลิตสูงขึ้น เนื่องจากสินค้าในปัจจุบันมีราคาแพง และราคาผลผลิตตกต่ำเป็นอย่างมาก เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา คาดคะเนว่าแนวโน้มการปลูกยางพาราอาจจะลดลงถ้าเกิดว่าราคาคาผลผลิตยังมีแนวโน้มที่จะลดลงเรื่อยๆ

อาชีพประชากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพหลักคือการทำสวนยางพาราและรองลงมาประกอบอาชีพทำสวนผลไม้ เช่น สวนทุเรียน ลองกอง สวนมะนาว เป็นต้น ปัจจุบันมีการปลูกผักสวนครัวมากขึ้นเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน

๖.๒ การบริการ

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบุโโรงมีการจัดให้บริการรถน้ำจำนวน ๑ คัน สำหรับบริการน้ำในช่วงฤดูแล้งและรถกู้ชีพกู้ภัยจำนวน ๑ คัน เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชน

๖.๓ การท่องเที่ยว

ศูนย์ส่งเสริมพัฒนาอาชีพการเกษตร (พืชสวน) จังหวัดยะลา ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๘ หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง ตำบลบุโโรง มีพื้นที่ดำเนินการ ๒๙๖ ไร่ ๒ งาน เป็นจุดชมทิวทัศน์ที่สวยงามที่สุดในตำบล นอกจากนี้บริเวณริมแม่น้ำปัตตานีที่อยู่ตรงข้ามกับกุแบบุโโรงเป็นแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ที่ประชาชนในพื้นที่และให้ความสนใจ มีผู้คนจำนวนมากเข้ามาท่องเที่ยวในช่วงปิดเทอมปีที่ผ่านมา

๖.๔ อุตสาหกรรม

มีการประกอบกิจการอุตสาหกรรมบริเวณริมแม่น้ำปัตตานี จำนวน ๑ แห่ง

๖.๕ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

หน่วยธุรกิจในเขตตำบลบุโโรง

(๑) กิจการดูทราย

-หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง	จำนวน ๑ แห่ง
ตลาดนัด	
-หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง	จำนวน ๒ แห่ง
-หมู่ที่ ๒ บ้านบุโโรง	จำนวน ๑ แห่ง
-หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ	จำนวน - แห่ง
-หมู่ที่ ๔ บ้านลูโบ๊ะกาโล	จำนวน - แห่ง

(๒) ร้านค้าขายของทั่วไป

-หมู่ที่ ๑ บ้านโหลง	จำนวน ๑๑ แห่ง
-หมู่ที่ ๒ บ้านบุโโรง	จำนวน ๖ แห่ง

- | | |
|---------------------------|--------------|
| -หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ | จำนวน ๕ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๔ บ้านลู่ปะกาโล | จำนวน ๕ แห่ง |
| (๓) ร้านน้ำชา | |
| -หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง | จำนวน ๔ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๒ บ้านปุโรง | จำนวน ๓ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ | จำนวน ๑ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๔ บ้านลู่ปะกาโล | จำนวน ๑ แห่ง |
| (๔) ก่อสร้าง | |
| -หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง | จำนวน ๑ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๒ บ้านปุโรง | จำนวน ๑ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ | จำนวน ๑ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๔ บ้านลู่ปะกาโล | จำนวน - แห่ง |
| (๕) ตลาดนัดชุมชน | |
| -หมู่ที่ ๑ บ้านโฉลง | จำนวน ๒ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๒ บ้านปุโรง | จำนวน ๒ แห่ง |
| -หมู่ที่ ๓ บ้านตะโล๊ะปานะ | จำนวน - แห่ง |
| -หมู่ที่ ๔ บ้านลู่ปะกาโล | จำนวน - แห่ง |

การวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๔ หมู่บ้าน ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกรงปินัง ประมาณ ๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ ๑๗.๘๘ ตารางกิโลเมตร

ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประกอบอาชีพหลักคือการทำสวนยางพาราและรองลงมาประกอบอาชีพทำสวนผลไม้ปัจจุบันมีการปลูกผักสวนครัวมากขึ้นเพื่อใช้บริโภคในครัวเรือน

ด้านการศึกษา มีสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ๒ แห่ง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาในระดับมัธยมศึกษา ๑ แห่ง และโรงเรียนตาดีกาสอนศาสนา ๕ แห่ง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ถนนในเขตตำบลซึ่งเป็นเส้นทางคมนาคมหลัก และเส้นทางรองซึ่งเป็นเส้นทางขนส่งสินค้าเกษตรกรรมอีกหลายเส้นทางยังไม่ได้รับการพัฒนา เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด

๒) ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะ ซึ่งบางครั้งในพื้นที่เกิดสภาวะการณูกเหี้ยนอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ เกิดการตัดสัญญาณโทรศัพท์มือถือ ทำให้ขาดการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก และอาจจะทำให้เกิดการสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้

ด้านสังคม คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม

๑) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก คือ การทำเกษตรกรรมคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะประกอบอาชีพเสริมและรวมกลุ่มเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย

๒) สิ่งแวดล้อมในชุมชน ได้แก่ สภาพภูมิทัศน์ริมถนนสองข้างทางขาดความสวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย

ด้านสาธารณสุข

ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น ปัญหาเด็กแรกเกิด ปัญหาโรคติดต่อ ปัญหาเยาวชนติดสารเสพติด ฯลฯ เนื่องจากขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านสุขภาพอนามัยของตนเอง

ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ปัญหาเด็กไม่ได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การอ่านเขียนไม่คล่อง และปัญหาเยาวชนขาดจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ด้านเศรษฐกิจ

๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒) การว่างงาน ส่งผลทำให้รายได้ของครัวเรือนตกต่ำ

๓) กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง เนื่องจากขาดแคลนเงินทุนในการต่อยอด

ด้านสังคม

ปัญหาเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

ด้านแหล่งน้ำ

- ๑) ปัญหาน้ำท่วมขังในพื้นที่ทำการเกษตร และบ้านเรือนประชาชนในช่วงฤดูฝนซึ่งเกิดน้ำป่าไหลหลากเป็นประจำทุกปี
- ๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้เพื่อการเกษตร ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงฤดูแล้งบ่อยครั้ง
- ๓) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้าน ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

ด้านการบริหารจัดการ เทคโนโลยีและสารสนเทศ

- ๑) ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบฐานข้อมูล ระบบการสื่อสารที่ทันสมัย เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศักยภาพในการพัฒนา

ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุโองมีศักยภาพด้านการเกษตรโดยเฉพาะการปลูกยางพารา ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพกรีดยาง รองลงมาเป็นการทำสวนไม้ผล สวนพืชต่างๆ แต่ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดเงินทุน ขาดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำการเกษตร ของเกษตรกรในพื้นที่ นอกจากนี้สภาพพื้นที่ในตำบลบุโองที่มีทั้งภูเขาและแหล่งน้ำ ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาพื้นที่ทั้งในการทำการเกษตร และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

ข้อจำกัดในการพัฒนา

ข้อจำกัดในการพัฒนาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุโอง ส่วนใหญ่เป็นข้อจำกัดในลักษณะดังนี้

๑. ข้อจำกัดสภาพกายภาพ พื้นที่บางส่วนเป็นที่ราบลุ่มมีลำคลองไหลผ่าน ซึ่งมีความเหมาะสมกับการเพาะปลูกหรือการเกษตรกรรม แต่จะมีน้ำท่วมขังในช่วงฤดูฝนเพราะเป็นที่ราบลุ่ม
๒. ข้อจำกัดจากนโยบายแห่งรัฐ ได้แก่ มาตรการลดหนี้สิน แม้ว่าจะไม่มีผลบังคับต่อประชาชนแต่มีผลต่อหน่วยงานของรัฐ (อบต.บุโอง) ในการพัฒนาพื้นที่โดยไม่สามารถปฏิเสธได้แม้เป็นลักษณะที่ไม่สามารถนำมาใช้กับพื้นที่ได้
๓. ข้อจำกัดจากงบประมาณมีอย่างจำกัด สามารถแก้ปัญหาได้เพียงบางส่วน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่มีจำนวนมาก
๔. ปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่

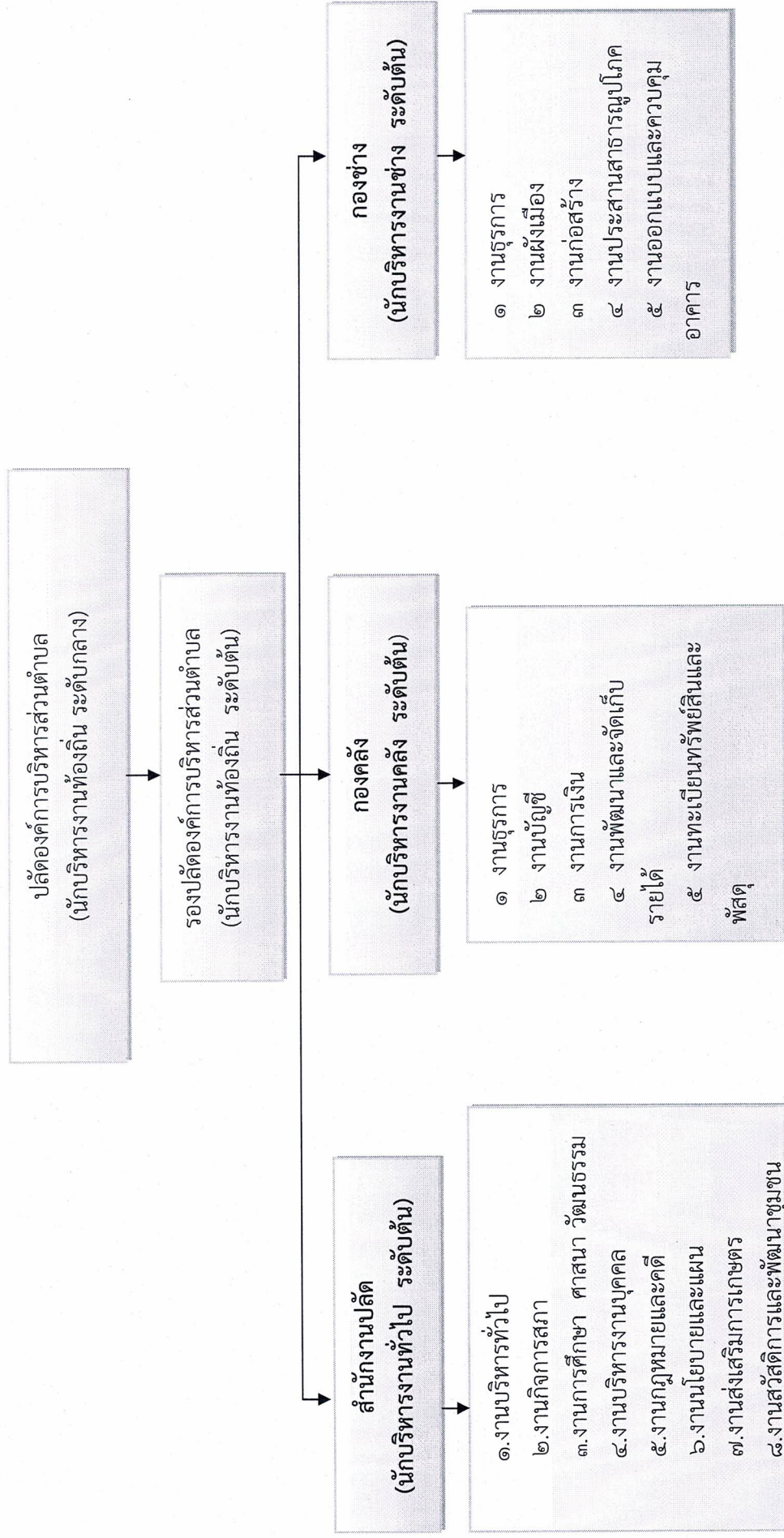
การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง
ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต
ด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
ในตำบลมีเส้นทางคมนาคมสายใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม	เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนามีจำกัด จึงทำให้พัฒนาท้องถิ่นได้เพียงบางพื้นที่เท่านั้น ไม่ทั่วถึงทั้งตำบล	เมื่องบประมาณมีจำกัด แต่พื้นที่ในเขตความรับผิดชอบของ อบต.ต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง จึงมีหลายหน่วยงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการดำเนินงานทุกด้าน และสามารถขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก	เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๕ ปีที่ผ่านมา
การพัฒนาด้านการศึกษา			
อบต. มีการสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาให้แก่เด็กเล็ก และการศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	- ประชาชนขาดความร่วมมือในการจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในตำบล - งบประมาณในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมสำหรับเด็กเล็กมีจำกัด	หน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเล็กในตำบล	ประชาชนมีความเข้าใจว่าการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของครูผู้ดูแลเด็ก
การพัฒนาด้านวัฒนธรรมและศาสนา			
อบต. มีการส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในตำบลอย่างเป็นประจำและต่อเนื่อง และประชาชนให้ความสำคัญร่วมกันเป็นอย่างดี	- งบประมาณในการส่งเสริมการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและศาสนามีจำกัด - ความต้องการของประชาชนด้านการก่อสร้างสถานที่ปฏิบัติศาสนกิจมีจำนวนมาก แต่ อบต. สามารถตอบสนองได้เพียงบางส่วน	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนงบประมาณในด้านวัฒนธรรมและศาสนาจากหน่วยงานภายนอก	- ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความทันสมัยทำให้เด็กและเยาวชนให้ความสนใจกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมค่อนข้างน้อย - เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๕ ปีที่ผ่านมา ซึ่งยากแก่การพัฒนา

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาด้านอาชีพ			
อบต. ให้การสนับสนุนงบประมาณด้านอาชีพและส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อลดปัญหาการว่างงานในพื้นที่	การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวระยะเวลาดสั้น ๆ และดำเนินการกลุ่มอย่างไม่ต่อเนื่อง	หน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงาน ให้การสนับสนุนช่วยเหลืองบประมาณในการดำเนินการของกลุ่มอาชีพ	-ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา -ประชาชนไม่จริงจังในการดำเนินการกลุ่มทั้งนี้เนื่องจากมีอาชีพหลักซึ่งมีรายได้ดีพอสมควร
การพัฒนาด้านสาธารณสุข			
มี อสม. รับผิดชอบงานสาธารณสุขในแต่ละหมู่บ้านอย่างเข้มแข็ง	งบประมาณของ อบต. มีจำกัดสามารถแก้ปัญหาได้เพียงบางส่วน	อบต. ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อดูแล แก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในเขตพื้นที่	-ประชาชนมีความตระหนักในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย -เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๕ ปีที่ผ่านมาซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคแก่การลงพื้นที่
การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด			
อบต. ให้การสนับสนุนจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการยาเสพติดระดับตำบลเพื่อดูแลงานเฉพาะด้าน	งบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมด้านการต่อต้าน ยาเสพติดมีจำนวนน้อย	หน่วยงานของรัฐ ให้การสนับสนุนช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง	เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๕ ปีที่ผ่านมา ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคแก่การลงพื้นที่
การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ			
ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมในตำบลมีความอุดมสมบูรณ์ เช่น ป่าไม้ ฯลฯ	ขาดแคลนงบประมาณในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ	อาจจะได้รับงบประมาณดูแลทรัพยากรธรรมชาติจากหน่วยงานภายนอก	ประชาชนขาดความใส่ใจในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารงาน อบต.			
มีการสนับสนุน ส่งเสริม ธรรมชาติ ภาว ในการบริหารงาน อบต.	การพัฒนาส่วนใหญ่เน้นแนวทางการพัฒนาด้านเครื่องมือเครื่องใช้มากกว่าการพัฒนา	อบต. มีเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีทันสมัยพร้อมบริการประชาชน	ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บรายได้เองได้น้อย ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง

จุดแข็ง (Strenght)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม			
อบต.จัดสรรงบประมาณเพื่อ ดูแล ช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ พิการ เด็กกำพร้า ผู้ยากไร้ ในตำบลอย่างต่อเนื่อง	การลงสำรวจข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็กกำพร้า ผู้ยากไร้ ในตำบลอาจไม่ทั่วถึงทั้ง ตำบล	ได้รับ การ ส ัน ับสนุน งบประมาณเพื่อช่วยเหลือ และเป็นสวัสดิการแก่ ประชาชนจากหน่วยงาน ภายนอกจำนวนมาก	เกิดปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็น ระยะอย่างต่อเนื่องตลอด ๑๕ ปีที่ผ่านมาซึ่งทำให้เป็นอุปสรรค แก่การลงพื้นที่

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๒.๓ การวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโร (SWOT) ด้านการบริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร โดยการกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ หรือมีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร 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 จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุไธสง

จุดแข็ง S ๑. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ทำให้บุคลากรให้การยอมรับและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ๒. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ๖. บุคลากรมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	จุดอ่อน W ๑. ระดับความรู้ของบุคลากร ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๒. ทำงานในลักษณะเชื่องช้า คิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลตามระเบียบของทางราชการ
โอกาส O ๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. ประชาชนในพื้นที่มีความเชื่อมั่นและมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร ในฐานะตัวแทนประชาชน ๓. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล รับ-ส่งข้อมูลง่ายขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. เนื่องจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ๓ จชต. ทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มเวลาดำเนินการ ๒. มีอัตราว่างตามกรอบแผนอัตรากำลังสามปี เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์โอน/ย้าย ๒. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

ส่วนที่ ๓

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

- ๑) การกระจายอำนาจจากผู้บริหารไปสู่หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ ให้มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู								
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะลึง ปานะ) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุโอง) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลือปะกาโล) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุโอง) (ค.ศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะลึงปานะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบุโอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลือปะกาโล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ศูนย์พัฒนาเด็กวัยเตาะแตะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) จัดทำ“แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

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

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

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

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้าง ความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

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

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

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การ สับเปลี่ยนงาน การยืมตัวเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการ เรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่าง ต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงาน จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศขององค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้ พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๔๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้อง พร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉิน และแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร 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 หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวม รายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

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

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้งและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีมกำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีความรู้ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรง โดยการให้รางวัลจึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

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

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๕. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๓.๔ นโยบายด้านการะงาน

- ๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน
- ๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุง ภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบุโร่ง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
 - ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
 - ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ
- โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโร่ง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหา อุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ
- ๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกัน

- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- ๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพ สูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 - ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 - ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

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

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบุโร

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนด มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และ มีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของ ประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ