



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑๒
.....ร่าง/พิมพ์
.....ทาน
.....ตรวจ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ
อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือวางแผนการใช้ อัตรากำลังคนขององค์กร ซึ่งการพัฒนากำลังคนนั้น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กร อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งครบกำหนดการระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนในการกำหนดอัตรากำลังคน และการพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่กำหนดไว้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ

กันยายน ๒๕๖๖



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๔. ภาคผนวก	๖๗
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- รายงานการประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
- เอกสารหมายเลข ๑ - ๕	



๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ของส่วนราชการต่างๆ งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยให้สอดคล้องกับแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยราชการต่างๆ เพื่อให้สามารถบริหารงานตามที่ได้รับถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เป็นการจัดทำรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าตำแหน่งใดมีหน้าที่การงานอะไรบ้าง ทำให้สะดวกในการพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่ง การตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและเป็นผู้มีอำนาจในการมอบหมายงานด้วย

๒.๗ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพต่างๆ เป็นการศึกษาว่าในแต่ละสายงานมีปัญหาอะไรจะแก้ปัญหาด้วยวิธีใดเพื่อให้ทุกสายงานมีทางก้าวหน้าได้ตามความเหมาะสม

๒.๘ เพื่อสร้างและรักษานักวิชาการไว้ในระบบราชการ มีการนำหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งโดยพิจารณาผลงานทางวิชาการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน เช่น

- ต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญการในความรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างขวางมีประสบการณ์และระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน

- ปฏิบัติงานโดยอิสระ และเป็นการปฏิบัติงานด้วยตนเองมากกว่า ๘๐%

- ลักษณะงานเป็นการวิเคราะห์วิจัยทางวิชาการระดับสูง/ถ่ายทอดความรู้/พัฒนาการด้าน

วิชาการ

- กำหนดขึ้นตามความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ทางราชการ

- กำหนดหน้าที่ไว้อย่างแน่นอนเป็นรายตำแหน่ง

- มีระบบการเข้าสู่ตำแหน่ง ระบบการเลื่อนตำแหน่งการยุบเลิกและถ่ายเท เป็นตำแหน่งที่

กำหนดเป็นการเฉพาะตัวประเมินผลงานเป็นระยะ ๆ

- มีระบบการติดตามผลงาน หากไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องมีการโยกย้ายหรือยุบเลิกตำแหน่ง

- การวัดผลงานใช้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจากผลงานย้อนหลัง



๒.๙ เพื่อเป็นการปรับปรุงหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งหน่วยงานการเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นผู้รับช่วงงานและดูแลให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังโดยต้อง

- ตรวจสอบระบบการบริหารงานบุคคลมีอะไรต้องทำบ้าง มีปัญหาอย่างไรและต้องปรับปรุงอะไร
- ปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลทั้งงานประจำและงานวิชาการ
- ต้องมีบุคลากรที่เข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี

๒.๑๐ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม

๒.๑๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๑๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ

๒.๑๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

๒.๑๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสิงห์บุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน



ตารางเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนี้

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.โพธิ์รวม		อบต.น้ำตาล		อบต.บางม่วง	
	จำนวน (อัตรา)		จำนวน (อัตรา)		จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	๑	-	๑	-	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	๑	-	-	๑	-	๑
สำนักงานปลัด						
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	-	๑	-	-	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	-	๑	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๑	-	๑
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๑	-	-
ครู	๑	-	-	-	๑	-
ครู	-	๑	๑	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	๑	-	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
นักการ	๑	-	๑	-	-	-
กองคลัง						
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	-	๑	-	-	๑
นักวิชาการคลัง	๑	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑	-	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑	-	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑	-	-
ลูกจ้างประจำ						
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	๑	-



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อบต.โพธิ์รวม		อบต.น้ำตาล		อบต.บางมัญ	
	จำนวน (อัตรา)		จำนวน (อัตรา)		จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	-	-	-	-
กองช่าง						
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	-	-	๑	๑	-
วิศวกรโยธา	-	๑	-	-	-	-
นายช่างโยธา	๑	-	๑	-	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	-	๑	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	-	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑			-	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	-	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป						
คนงาน	-	๑	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม						
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๑	-	๑	-	-	-
นักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน						
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑	๑	-
รวม	๒๕	๑๓	๑๙	๑๒	๑๔	๖
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	อัตรา ๓๘ อัตรา		อัตรา ๓๐ อัตรา		๑๙ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๓๐,๙๖๐,๐๐๐.๐๐		๓๖,๘๘๘,๐๐๐.๐๐		๓๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพทั่วไป

๑) ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ตั้งอยู่ที่หมู่ ๗ ตำบลบางมัญ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง ๑๔ คนตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองสิงห์บุรี ระยะห่างประมาณ ๘ กิโลเมตร

๒) เนื้อที่

มีเนื้อที่ ๑๗.๕๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๑๐,๙๘๑.๒๕ ไร่ ระบบชลประทานไหลผ่านเหมาะสมแก่การเพาะปลูก

๓) ภูมิประเทศ

๑.๑ ภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ฤดูฝน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม และฤดูหนาว ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - มกราคม

๑.๒ ลักษณะของดิน ในตำบลบางมัญเป็นส่วนเป็นดินร่วนปนทราย ซึ่งเป็นกลุ่มดินดังกล่าวเป็นดินที่เหมาะสมในการทำเกษตรกรรม

๑.๓ ลักษณะของแหล่งน้ำ ในตำบลบางมัญเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่ขุดขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการทำเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์

๔) อาณาเขต โดยมีพื้นที่ติดต่อกับตำบลอื่นดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลโพธิ์กรวม	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลม่วงหมื่น	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลหัวไผ่	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	จังหวัดสิงห์บุรี
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลบางกระบือ	อำเภอเมืองสิงห์บุรี	จังหวัดสิงห์บุรี

๕) เขตการปกครอง

พื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ ๑๐,๙๘๑.๒๕ ไร่หรือ ๑๗.๕๗ ตารางกิโลเมตร จำนวนหมู่บ้าน มีทั้งหมด ๗ หมู่

หมู่ที่ ๑	บ้านหัวดอน
หมู่ที่ ๒	บ้านบางสำราญ
หมู่ที่ ๓	บ้านบางมัญ
หมู่ที่ ๔	บ้านบางตาเพชร
หมู่ที่ ๕	บ้านบางเสา
หมู่ที่ ๖	บ้านบางพาน
หมู่ที่ ๗	บางตาเพชร



๖) ข้อมูลประชากร

ตำบลบางมัญ ประชากรทั้งหมด ๓,๖๘๐ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๓๗ คน หญิง ๑,๙๔๓ คน หนาแน่นเฉลี่ย ๒๑๑ คน/ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๔๐๔ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย	หญิง	ประชากร (ชาย-หญิง)
๑	บ้านหัวดอน	๕๐๙	๕๒๓	๕๕๙	๑,๐๘๒
๒	บ้านบางสำราญ	๑๔๙	๒๕๔	๒๖๖	๕๒๐
๓	บ้านบางมัญ	๑๗๐	๑๒๙	๑๗๐	๒๙๙
๔	บ้านบางตาเพชร	๑๑๔	๑๓๗	๑๘๐	๓๑๗
๕	บ้านบางเสา	๑๐๒	๑๗๐	๒๒๙	๓๙๙
๖	บ้านบางพาน	๑๔๑	๒๔๓	๒๖๐	๕๐๓
๗	บ้านบางตาเพชร	๒๑๙	๒๖๓	๒๙๗	๕๖๐
รวม		๑,๔๐๔	๑,๗๓๗	๑,๙๔๓	๓,๖๘๐

สถิติประชากรจากทะเบียนบ้าน แยกรายพื้นที่ ระดับตำบล ข้อมูลอำเภอเมืองสิงห์บุรี ประจำปีเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖

๔.๒ สภาพทางเศรษฐกิจ

๑) รายได้และรายจ่ายของครัวเรือน

ตำบลบางมัญประชาชนมีรายได้/ครัวเรือน เป็นรายได้จากการประกอบอาชีพ เงินรายได้อื่น ๆ เช่น ลูกไปทำงานส่งมาให้หรือเงินบำเหน็จบำนาญ, เงินค่าเช่าที่ดินและอื่น ๆ

รายจ่ายเฉลี่ย/ครัวเรือน เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าครองชีพ ค่าลงทุนประกอบอาชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร

๒) พืชเศรษฐกิจ

- ข้าวพันธุ์ที่ปลูก มี กข ๔๑, กข ๔๗, กข ๓๐ กข ๓๑, สุพรรณบุรี, ชัยนาท ๑, ชัยนาท ๒ ปทุมธานี ๑, โดยมีพื้นที่ปลูกและผลผลิตดังนี้

- นาปี, นาปรัง

- มะม่วง พันธุ์ที่ปลูก เชี่ยวเสวย, น้ำดอกไม้, โชคอนันต์, แก้ว และพันธุ์อื่น ๆ

- ถั่วเขียว, ถั่วขาว

๔.๓ สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางสำราญ

๒) สถาบันและองค์กรทางศาสนา วัด ๑ แห่ง ดังนี้

วัดเสาธงทอง หมู่ที่ ๕



๓) ขนบธรรมเนียมประเพณี

ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สำคัญที่ประชาชนยังคงรักษา สืบสานไว้มีดังนี้

- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา
- ประเพณีสงกรานต์
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีทอดผ้าป่าผืนตาย
- ประเพณีทำบุญตักบาตรเทโววันออกพรรษา
- การทำน้ายบ้านบางเลา

๔) การสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางมัญ จำนวน ๑ แห่ง

๕) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์ อปพร.หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง
- สมาชิก อปพร. จำนวน ๔๐ คน

๖) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน หมู่ที่ ๑ - หมู่ที่ ๗
- ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง

๗) การโทรคมนาคม

- เสาส่งสัญญาณโทรศัพท์ ,ดีแทค

๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำจำนวน จำนวน ๑ สาย คือ แม่น้ำเจ้าพระยา
- ลำคลอง จำนวน ๑ สาย คือ สายชลประทาน

๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำบาดาล จำนวน ๒๔ แห่ง
- หอถังน้ำประปา จำนวน ๗ แห่ง

๔.๖ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีความครบถ้วนครอบคลุมถึงสภาพปัญหาของพื้นที่ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ด้านต่าง ๆ ดังนี้



๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- เส้นทางคมนาคมสัญจรระหว่างหมู่บ้านในช่วงฤดูฝนเดินทางสัญจรไม่สะดวกถนนส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก
- ถนนเพื่อการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า
- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคไม่เพียงพอโดยเฉพาะในฤดูแล้ง
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง
- ขาดระบบบริหารจัดการน้ำ เนื่องจากในฤดูน้ำหลากจะเกิดปัญหาน้ำท่วม และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

ความต้องการ

- จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมสายหลัก และชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึง ปรับปรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
- พัฒนาติดตั้ง ซ่อมบำรุง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะและหอกระจายข่าว ให้ครอบคลุม ทั่วถึง ทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ท่อระบายน้ำ ท่อทิ้งน้ำและก่อสร้าง ขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพิ่มประปาหมู่บ้าน และติดตั้งเครื่องกรองน้ำ
- ก่อสร้างอาคาร ศาลาอเนกประสงค์ ลานคอนกรีต สนามกีฬา สนามเด็กเล่น สวนหย่อม สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ
- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการจัดการระบบการเก็บภาษีให้มีคุณภาพที่ดีมีมาตรฐาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี
- ประชาชนประสบปัญหาว่างงานเมื่อหมดฤดูกาลผลิตทางการเกษตร
- การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน
- การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์ และเทคโนโลยี
- การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ

ความต้องการ

- การส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา
- จัดหาแหล่งเงินทุน ดอกเบี้ยต่ำ
- ส่งเสริมอาชีพเกษตรกร
- จัดอบรมอาชีพเสริมหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้ว่างงาน
- พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่มีความเข้มแข็ง การบริหารกิจการของกลุ่มขาดความต่อเนื่อง
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ต้นทุนการผลิตราคาสูง
- การแตกแยกทางความคิด ขัดแย้งทางการเมืองและขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย
- พื้นที่ประสบภัยสาธารณะทุกปี เช่น วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น
- มีการแพร่ระบาดของปัญหายาเสพติด ซึ่งอาจนำมาสู่ปัญหาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่

ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ความต้องการ

- การส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนให้เกิดความเข้มแข็ง
- ฟื้นฟูบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด และปราบปรามอย่างจริงจัง
- การบรรเทาสาธารณภัย
- วางแผนแก้ไขปัญหาในชุมชนเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ปัญหาแต่ละประเด็น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครองประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการ ปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหาร งาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง
- ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่
- ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกระบวนการที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

ความต้องการ

- จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยีสำนักงานที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- การควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ และพัฒนาบุคคล
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการบริหารจัดการองค์กร
- ส่งเสริมสวัสดิการผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่สมาชิกสภา อบต. พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กร



๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง
- ขยะมูลฝอย/ทิ้งไม่เป็นที่เป็นทาง/การกำจัดไม่เหมาะสม
- สารพิษตกค้างในแหล่งน้ำที่เกิดจากการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร และขยะจากบ้านเรือน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข
- แหล่งน้ำขาดการบำรุงรักษา

ความต้องการ

- ขุดลอกคลอง / วางท่อระบายน้ำเพิ่มตามจุดต่าง ๆ / สร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมบริเวณริมแม่น้ำเจ้าพระยา
- ส่งเสริมการปลูกป่าทดแทน/ลดภาวะโลกร้อน
- จัดวางถังขยะตามจุดใหญ่ ๆ เพื่อให้มีการทิ้งขยะเป็นที่เป็นทางและมีจุดศูนย์กลางสำหรับทิ้งขยะ
- รมรณรงค์ให้วิถีทางธรรมชาติ งดการใช้สารเคมีทั้งในด้านการเกษตรและในชีวิตประจำวัน
- เฝ้าระวังรักษาสิ่งแวดล้อม ลำน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำธรรมชาติ พร้อมกับอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมพร้อม ปรับสภาพภูมิทัศน์ อาคาร สถานที่ ให้น่ามอง
- กำจัดวัชพืช และสิ่งปฏิกูลในแหล่งน้ำ
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกันและยังขาดความสนใจใน การรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย
- ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก

ความต้องการ

- การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน รวมถึงงานอนามัยแม่และเด็ก การสุขภาพบาล การควบคุมป้องกันโรคและทันตสาธารณสุข
- ส่งเสริมสนับสนุนการ ดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- ฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข
- สนับสนุนเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ทางสาธารณสุข เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สาธารณสุข หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรคระบาด



๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ผู้ปกครองนิยมนำลูกหลานไปศึกษานอกพื้นที่
- ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง
- การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
- วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการ

- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนวัสดุ, อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนด้านการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน
- ส่งเสริมและสืบทอดพระพุทธศาสนา
- ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม อนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมประเพณีท้องถิ่น



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหามาตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหามาตลอดจนมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาปรับปรุงงานบริการประชาชน ดังนั้นการดำเนินงานตามภารกิจปัจจัยที่สำคัญยิ่ง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน และการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีระยะเวลาบังคับนานถึง ๒๐ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ เป็นภาพฝันของแผนการพัฒนาประเทศ ที่จะกำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกชน อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการ ทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางอนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคตและ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปัจจุบันพร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน



๑.๓ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบ ต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีความรู้ มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็น นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

๑.๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่น มาร่วม ขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้ประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

๑.๕ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกัน ทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานและการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ ความมีธรรมาภิบาล และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

๑) หลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องมาตั้งแต่ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙ เพื่อให้ เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหาร จัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไขจำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่ สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ สร้างโอกาสและมีที่ยืนให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์ ในขณะที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศก็เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพ และมีเสถียรภาพ การกระจายความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความหลากหลายทางชีวภาพ ชุมชนวิถีชีวิต ค่านิยม ประเพณี และวัฒนธรรม

ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคอนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

ยึด “วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยที่ วิสัยทัศน์ดังกล่าวสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ ได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขต อำนาจอธิรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ของชาติและ ประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน อาหารและน้ำ ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและ ประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ประเทศไทยไม่เป็นการละเมิดของโลกละและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มี ศักยภาพทางเศรษฐกิจด้อยกว่า

ยึด “เป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๘๐” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน ๕ ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา โดยที่เป้าหมาย และตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ เป้าหมายประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันนั้นพิจารณาจากทั้งประเด็นหลักและลักษณะของการพัฒนา ลักษณะฐานการ



ผลิตและบริการสำคัญของประเทศ ลักษณะของคนไทยและสังคมไทยที่พึงปรารถนา และกลุ่มเป้าหมายในสังคมไทย โดยกำหนดไว้ดังนี้ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลกเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้าน สุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะที่เป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคตที่ใช้นวัตกรรม ทูมมนุษย์ทักษะสูงและเทคโนโลยีอัจฉริยะ มาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบันและพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม” แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่มีความครอบคลุมทั่วถึงเพื่อเพิ่มขยายฐานกลุ่มประชากรชั้นกลางให้กว้างขึ้น โดยกำหนดเป้าหมายในการเพิ่มโอกาสทางเศรษฐกิจ โอกาสทางสังคม และรายได้ของกลุ่มประชากรรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ ให้สูงขึ้น นอกจากนี้ การเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและพัฒนา นวัตกรรมนับเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในระยะต่อไปสำหรับทุกภาคส่วนในสังคมไทยโดยที่เส้นทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นกำหนดเป้าหมายทั้งในด้านรายได้ ความเป็นธรรม การลดความเหลื่อมล้ำและขยายฐานคนชั้นกลาง การสร้างสังคมที่มีคุณภาพและมีธรรมาภิบาล และความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน ๕ ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว” จากการที่แผนพัฒนาฯ เป็นกลไกเชื่อมต่อในลำดับแรกที่จะกำกับและส่งต่อแนวทางการพัฒนาและเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีให้เกิดการปฏิบัติในทุกระดับและในแต่ละด้านอย่างสอดคล้องกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงให้ความสำคัญกับการใช้กลไกประชารัฐที่เป็นการรวมพลังขับเคลื่อนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน และการกำหนดประเด็นบูรณาการของการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูง และได้กำหนดในระดับแผนงาน/โครงการสำคัญที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความครอบคลุมหลากหลายมิติมากกว่าในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านๆ มา ในการกำหนดเป้าหมายได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายระยะยาวของยุทธศาสตร์ชาติ และการเป็นกรอบกำกับเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับย่อยลงมาที่จะต้องถูกส่งต่อและกำกับให้สามารถดำเนินการให้เกิดขึ้นอย่างมีผลสัมฤทธิ์ภายใต้กรอบการจัดสรรงบประมาณ การติดตามและประเมินผลการใช้เงินงบประมาณแผ่นดินและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งการพัฒนาระบบราชการที่สอดคล้องเป็นสาระเดียวกันหรือเสริมหนุนซึ่งกันและกัน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงกำหนดประเด็นบูรณาการเพื่อการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางสำคัญประกอบการจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน รวบรวมและกำหนดแผนงาน/โครงการสำคัญในระดับปฏิบัติ และกำหนดจุดเน้นในการพัฒนาเชิงพื้นที่ในระดับสาขาการผลิตและบริการและจังหวัดที่เป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญในด้านต่าง ๆ



ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ประกอบด้วย ๕ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ คนไทยส่วนใหญ่มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม

เป้าหมายที่ ๒ คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและมีความสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ ๔ คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น

เป้าหมายที่ ๕ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ประกอบด้วย ๓ เป้าหมายได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน และแก้ไขปัญหาความยากจน

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๘ เป้าหมายได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพ ประชาชนมีความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ การลงทุนภาครัฐและเอกชนขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายที่ ๓ พัฒนาภาคส่งออกให้ขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ

เป้าหมายที่ ๕ รักษาเสถียรภาพของการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

เป้าหมายที่ ๖ เพิ่มการลงทุนจากความร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ

เป้าหมายที่ ๗ ประชาชนและผู้ประกอบการเข้าสู่ระบบภาษีมากขึ้น

เป้าหมายที่ ๘ ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๕ เป้าหมายได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ รักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าหมายที่ ๒ สร้างความมั่นคงด้านน้ำ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๓ สร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายที่ ๕ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณภัยลดลง



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ประกอบด้วย ๖ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ สังคมมีความสมานฉันท์ ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาคความมั่นคง

เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และนานาชาติในการป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการรักษาผลประโยชน์ของชาติ

เป้าหมายที่ ๕ ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ

เป้าหมายที่ ๖ แผนงานด้านความมั่นคงมีการบูรณาการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ประกอบด้วย ๔ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าหมายที่ ๓ เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้นตัวชี้วัด ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริตสูงกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

เป้าหมายที่ ๔ ลดจำนวนการดำเนินคดีกับผู้ได้กระทำความผิด

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ประกอบด้วย ๖ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในภาพรวม มีเป้าหมายเพื่อลดความเข้มการใช้พลังงาน (Energy Intensity: EI) และลดต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบขนส่ง เพื่อเพิ่มปริมาณการขนส่งสินค้าทางรางและทางน้ำ และเพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง รวมทั้งขยายขีดความสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานในกรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาคให้เพียงพอกับความต้องการ

เป้าหมายที่ ๓ การพัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อให้ประเทศไทยมีความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์ และการอำนวยความสะดวกทางการค้ามีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ระบบ National Single Window (NSW) สามารถเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการนำเข้าส่งออกและโลจิสติกส์ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์แบบไร้กระดาษได้อย่างสมบูรณ์ บุคลากรด้านโลจิสติกส์ได้รับการพัฒนาให้มีผลิตภาพสูงขึ้นรวมทั้งการขนส่งสินค้าผ่านเข้า-ออก ณ ด่านการค้าชายแดนสำคัญที่เชื่อมต่อกับโครงข่ายทางหลักมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมายที่ ๔ การพัฒนาด้านพลังงาน เพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า



เป้าหมายที่ ๕ การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล เพื่อขยายโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ และสร้างผู้ประกอบการธุรกิจดิจิทัลรายใหม่เพิ่มขึ้น รวมทั้งพัฒนาระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามมาตรฐานสากลเพื่อรับมือภัยคุกคามทางออนไลน์

เป้าหมายที่ ๖ การพัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา) เพื่อขยายกำลังการผลิตน้ำประปาและกระจายโครงข่ายการให้บริการน้ำประปาให้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และบริหารจัดการลดน้ำสูญเสียในระบบส่งน้ำและระบบจำหน่ายน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ประกอบด้วย ๒ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มความสามารถในการประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับความสามารถการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๔ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ ลดช่องว่างรายได้ระหว่างภาคและมีการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้น

เป้าหมายที่ ๒ เพิ่มจำนวนเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม

เป้าหมายที่ ๓ พื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักมีระบบการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มมูลค่าการลงทุนในพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ เป้าหมาย ได้แก่

เป้าหมายที่ ๑ เครือข่ายการเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและมีการใช้ประโยชน์ได้เต็มศักยภาพ

เป้าหมายที่ ๒ ระบบห่วงโซ่มูลค่าในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียนเพิ่มขึ้น

เป้าหมายที่ ๓ ประเทศไทยเป็นฐานเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนที่สำคัญในภูมิภาคอนุภูมิภาคอาเซียน และเอเชีย รวมทั้งมีการพัฒนาส่วนขยายจากแนวระเบียงเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคให้ครอบคลุมภูมิภาคอาเซียน เอเชียตะวันออก และเอเชียใต้

เป้าหมายที่ ๔ ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญทั้งในระดับ



แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนการพัฒนาภาคกลาง

เป้าหมายระดับภาค “ฐานเศรษฐกิจชั้นนำ” ศูนย์กลางการค้าและอุตสาหกรรมสีเขียว ประตูสู่อาเซียนเมืองนวัตกรรมอาหาร ศูนย์กลางสินค้าเกษตร ศูนย์กลางประมงแปรรูป ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม มรดกโลก แหล่งท่องเที่ยวนานาชาติ ประกอบด้วย ๔ เป้าหมาย ดังนี้

๑.๑) จำนวนคนจนลดลงและมีการกระจายรายได้ที่เหมาะสม

- โดยเพิ่มขีดความสามารถฐานอุตสาหกรรม เดิมและพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่เพื่อเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียวชั้นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- พัฒนาอาหารและสินค้าเกษตรให้ทันสมัยเพื่อเป็นฐานการผลิตที่ได้มาตรฐานโลกและเป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารของประเทศ
- ปรับปรุงมาตรฐานสินค้าและธุรกิจบริการด้านท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อเป็นศูนย์รวมท่องเที่ยวของเอเชียที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

๑.๒ การลงทุนใน SEZ เพิ่มขึ้น โดยพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนภาคกลางให้เป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลเป็นรูปธรรม

๑.๓ เมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองนำอยู่ของทุกกลุ่มในสังคมเพิ่มขึ้น โดย พัฒนาเมืองปลอดภัยสิ่งแวดล้อมดีเศรษฐกิจดีเดินทางสะดวกระบบสาธารณสุขปลอดภัยคุณภาพ ทัวถึงสอดคล้องกับอัตลักษณ์ความหลากหลายและศักยภาพของเมืองบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๑.๔ พื้นที่ป่าไม้-ป่าชายเลนเพิ่มขึ้น ปริมาณน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค-การเกษตรเพิ่มขึ้น และคุณภาพสิ่งแวดล้อมดีขึ้น โดย ปกป้อง พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่งเสริมให้ชุมชนร่วมบริหารจัดการและควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบเพื่อให้เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศเกื้อหนุนการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒

ทิศทางพัฒนาพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒

๑. พัฒนาการตลาด ระบบ Logistic และการผลิตอาหารปลอดภัย (การตลาด คุณภาพ ปลอดภัย มาตรฐาน) ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิต สร้างมูลค่าเพิ่ม และการจำหน่ายเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งเน้นดำเนินการพื้นที่เกษตรแปลงใหญ่และกำหนดผลผลิตร่วมกันให้ชัดเจน ได้แก่ ข้าว ผลไม้เศรษฐกิจ พืช และประมง รวมทั้งให้ความสำคัญส่งเสริมด้านตลาดนำการผลิตอาหารปลอดภัย

๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการรวมกลุ่มสร้างความเข้มแข็ง และยกระดับกลุ่มสหกรณ์ เกษตรกรผู้ผลิตอาหารปลอดภัย ให้มีอำนาจต่อรองเพื่อลดต้นทุนการผลิต และการจำหน่ายให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๑.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนที่ได้จากสิ่งเหลือใช้จากการเกษตรและพลังงานแสงอาทิตย์เพื่อลดต้นทุนจากการผลิตเกษตรปลอดภัย

๑.๔ เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพในการพัฒนาระบบ Logisticครบวงจร เพื่อลดต้นทุนด้านการเกษตรปลอดภัย



๑.๕ สนับสนุนเสริมสร้างความร่วมมือระหว่าง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ภาครัฐ ภาคธุรกิจ การค้า การลงทุน และภาคอุตสาหกรรม ในลักษณะประชารัฐ

๑.๖ ให้ความสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาด้านการตลาดให้มีศักยภาพยิ่งขึ้นเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่เกษตรกรอย่างยั่งยืน

๒. สร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยวจากฐานความรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (คุณภาพ มาตรฐานปลอดภัย ความหลากหลาย) ดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างสร้างสรรค์เชิงรุก โดยให้ความสำคัญในการฟื้นฟู การสร้างเรื่องราวและเชื่อมโยง ประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม กับจังหวัดภายในกลุ่ม และกลุ่มจังหวัดอื่น

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างความปลอดภัยด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งปรับปรุงถนน และป้ายบอกเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้ประทับใจและกลับมาท่องเที่ยวซ้ำ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยและสร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลิตภัณฑ์ชุมชนให้สามารถแข่งขันทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศรวมทั้งสร้างแบรนด์กลุ่มจังหวัดให้แก่สินค้า OTOP

๒.๔ เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างจริงจัง

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และเชิงรุก

๓. บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ (ลดต้นทุน ป้องกันภัยพิบัติ สร้างความสมดุล) ดังนี้

๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อสนับสนุนพื้นที่เกษตรแปลงใหญ่และการอุปโภคบริโภค

๓.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัย ภัยแล้ง และสร้างความสมดุลอย่างยั่งยืน

๓.๓ ปรับปรุงคุณภาพน้ำและกำจัดสิ่งกีดขวางทางน้ำเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการเกษตรปลอดภัย

ตำแหน่งยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๒

๑. เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย เพื่อการบริโภคและจำหน่ายในประเทศและต่างประเทศ

๒. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ศาสนา วัฒนธรรม เกษตร วิถีชีวิต และเพื่อการเรียนรู้

วิสัยทัศน์

“ฐานการผลิตอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ ทรัพยากรน้ำสมดุลและยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิต การแปรรูป และขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๒. สร้างมูลค่าเพิ่มและเชื่อมโยงการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพ และยั่งยืน

๓. พัฒนาระบบ Logistic ให้มีประสิทธิภาพในการขนส่งและกระจายสินค้า

๔. สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาการตลาด ระบบ Logistic และการผลิตอาหารปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยวจากฐานความรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการ



๓) แผนพัฒนาจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์จังหวัดสิงห์บุรี (Vision)

“ศูนย์กลางอาหารและเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวสร้างสรรค์ สังคมเป็นสุข”

(อาหาร เกษตรปลอดภัย = ๑.ผู้ผลิต/ผู้บริโภคมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๒.รับรองแหล่งผลิต ๓.ระบบรับรองมาตรฐาน/กำกับดูแล

สังคมเป็นสุข = สังคมมีความสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีรายได้เพียงพอ มีความสุข และยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมถึงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้)

พันธกิจ (Mission) :

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตร และเพิ่มมูลค่าการผลิต โดยเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๒. อนุรักษ์ ปั่นฟู ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคม ทนทางสังคม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพปลอดภัย มีการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า มีบรรจุภัณฑ์ที่ทันสมัยได้มาตรฐาน สู่ตลาดผู้บริโภคผ่านหลายช่องทาง

๒. เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และบริการท่องเที่ยวมีคุณภาพได้มาตรฐาน

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยแบบครบวงจร

เป้าประสงค์ : เพิ่มการผลิตและสร้างรายได้จากสินค้าเกษตรปลอดภัย

กลยุทธ์ :

๑.๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

๑.๔ พัฒนาช่องทางการจัดจำหน่ายและการตลาดสินค้าเกษตรปลอดภัย

๑.๕ ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตรให้มีมาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาศักยภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ : สร้างรายได้จากการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ :

๒.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการและบริการด้านการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๒.๒ พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มจากแหล่งท่องเที่ยว และผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยว

๒.๓ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการตลาดเชิงรุก สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการท่องเที่ยว จากทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ :

- ๓.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความมั่นคงของประชาชน
- ๓.๒ พัฒนาระบบการรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๓ สนับสนุนการอนุรักษ์ พื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พลังงานทดแทน/พลังงานทางเลือก
- ๓.๔ พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะให้เชื่อมโยงทั้งระบบ
- ๓.๕ ยกระดับการศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์

“เมืองเกษตรปลอดภัย การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ และสังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการผลิตเกษตรปลอดภัยและความสามารถในการแข่งขัน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและเศรษฐกิจของชุมชนและจังหวัด
๒. ส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาระบบ Logistic ให้มีประสิทธิภาพในการขนส่งและกระจายสินค้าระหว่างแหล่งผลิตและตลาด

๔. พัฒนาท้องถิ่นให้เป็นเมืองน่าอยู่

จุดมุ่งหมายการพัฒนา/เป้าประสงค์

๑. เป็นแหล่งการผลิตเกษตรปลอดภัยของประเทศ
๒. รักษามรดกทางประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม และธรรมชาติ
๓. สร้างงานสร้างอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการผลิต และแปรรูปสินค้าทางการเกษตรและอาหารปลอดภัย
๒. ส่งเสริมการทำเกษตรให้มีมาตรฐานและปลอดภัย
๓. ปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และองค์ความรู้แก่เกษตรกร
๔. ส่งเสริมศักยภาพเกษตรกร/กลุ่มเกษตรกร ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ในด้านการเกษตร
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรและระบบการบริหารจัดการน้ำ
๖. พัฒนาส่งเสริมช่องทางการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรปลอดภัย



ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนา และวัฒนธรรม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว และการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๓. พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว
๔. สร้างจิตสำนึก และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการสร้างงานสร้างอาชีพและรายได้จากการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรม ประเพณี และข้อมูลทางประวัติศาสตร์ที่สำคัญของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แก้ไขปัญหาความยากจนโดยใช้แนวพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง” และ “เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง”
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น
๓. จัดให้มีและพัฒนาศูนย์แสดงสินค้าจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP ในระดับจังหวัด และชุมชน
๔. ส่งเสริมการใช้ความรู้สมัยใหม่/เทคโนโลยีควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. จัดให้มีและพัฒนาโครงข่ายเส้นทางคมนาคมหลักอย่างเป็นระบบและทั่วถึงพร้อมปรับปรุงบำรุงรักษาถนนตามภารกิจถ่ายโอนให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า และท่อระบายน้ำ ให้มีมาตรฐาน
๓. จัดให้มีซ่อมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสาธารณะและประปาสาธารณะ
๔. จัดให้มีระบบสาธารณสุขโรคให้กับชุมชนอย่างเป็นระบบและทั่วถึง
๕. บำรุงรักษาและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
๔. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬา การสาธารณสุข และนันทนาการแก่ประชาชน
๕. ส่งเสริมและบูรณาการการดำเนินงานด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวม และผังชุมชนจังหวัดสิงห์บุรี ตามภารกิจที่มีการถ่ายโอนหรือรับผิดชอบ
๒. บำรุงรักษาสภาพแวดล้อมลำนํ้า แหล่งน้ำธรรมชาติ
๓. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ
๔. จัดทำแนวเขื่อนป้องกันน้ำท่วมในพื้นที่เสี่ยงภัย
๕. การบริหารจัดการขยะ และสิ่งปฏิกูล



๖. ปลุกจิตสำนึกให้เกิดความตระหนักและช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ฟื้นฟูทรัพยากรดิน และการพังทลายของดิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารองค์กรตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ
๓. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
๔. พัฒนาเครือข่ายในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน ประชาคมในด้านการพัฒนาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย

แผนพัฒนาอำเภอเมืองสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์อำเภอเมืองสิงห์บุรี

“แหล่งสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง ท่องเที่ยวเชิงศาสนาวิถีชีวิตชุมชน สังคมสงบสุขและภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

พันธกิจ

๑. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการศึกษา ศีลธรรมถึงการสาธารณสุขมีความพร้อมให้บริการประชาชน
๒. พัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม มีสุขภาวะที่ดี อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ มีความสมานฉันท์และปลอดภัยน่าอยู่
๓. วางแผนและเตรียมพร้อมรับผลกระทบจากกระแสโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนแบบบูรณาการและมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต พัฒนาระบบโครงสร้างทางสังคม ทนทางสังคม และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตร และเพิ่มมูลค่าการผลิต โดยเทคโนโลยีที่เหมาะสม

เป้าประสงค์รวม

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสมานฉันท์ เอื้ออาทร ชุมชนเข้มแข็ง
๒. ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจและมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจของโลก
๓. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นสินค้าภาคการเกษตรและการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวิถีชีวิตชุมชน โดยผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพ ปลอดภัย ได้มาตรฐานสู่ตลาดผู้บริโภค และสามารถเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการท่องเที่ยวมีคุณภาพมาตรฐาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพสังคมสู่ความเข้มแข็ง สมานฉันท์ และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

- ประชาชนมีความรู้เท่าทันสังคมและสิ่งแวดล้อม พัฒนาค้นให้มีศักยภาพ ควบคู่กันทั้งกาย ใจ สติปัญญา จิตสำนึก
- ประชาชนมีสุขภาวะที่ดี
- สังคมมีความมั่นคงสมานฉันท์ มีความปลอดภัย อบายมุขและสิ่งเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการบริหารจัดการและดูแลรักษา

- ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม
- ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

- ผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพได้มาตรฐาน
- ลดต้นทุนการผลิตสินค้าเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวและพัฒนาอาชีพนอกการเกษตร

- เพิ่มรายได้จากธุรกิจการท่องเที่ยวการค้า และการบริการ
- เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารราชการให้เป็นตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- บุคลากรรัฐมีขีดสมรรถนะ และมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน อย่างโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ประชาชนมีความพอใจ และเชื่อมั่นในมาตรฐานให้บริการภาครัฐ
- ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง

วิสัยทัศน์ (Vission)

“วางรากฐานการศึกษา พัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาและประเพณีวัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ
 ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
- เป้าประสงค์
๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง
 ๒. มีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
 ๓. มีการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
 ๔. ประชาชนมีอาชีพมั่นคง รายได้เพียงพอต่อการครองชีพ
 ๕. การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคทั่วถึง
 ๖. การบริหารท้องถิ่นได้มาตรฐานตามหลักธรรมาภิบาล
 ๗. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี ได้รับสวัสดิการทั่วถึง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

จำนวนประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน จากตัวชี้วัดเกณฑ์ จปฐ.

ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาคนน้อยลง
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีการคัดแยกขยะต้นทางเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการสืบสานประเพณีวัฒนธรรม
๔. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ.
๕. จำนวนสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๖. การบริหารงานท้องถิ่นผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - กลยุทธ์ ส่งเสริมการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพ
 - กลยุทธ์ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - กลยุทธ์ ส่งเสริมการลดปริมาณขยะต้นทาง
 - กลยุทธ์ ปรับภูมิทัศน์ทางสาธารณะ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา ศาสนาประเพณีวัฒนธรรม
 - กลยุทธ์ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ระดับชุมชน
 - กลยุทธ์ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและสืบสานประเพณี
 - กลยุทธ์ ส่งเสริมการเล่นกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
 - กลยุทธ์ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
 - กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการแปรรูปสินค้า
 - กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในครัวเรือน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - กลยุทธ์ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 - กลยุทธ์ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร



๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการให้บริการของท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

กลยุทธ์ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน

กลยุทธ์ พัฒนาอาชีพและความมั่นคงด้านรายได้

กลยุทธ์ พัฒนาระบบดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

๑. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ

๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๓. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค

๔. พัฒนาระบบให้บริการ

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ และในการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าวจะต้องมีการวางแผนในการดำเนินการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยยึดหลักเกณฑ์สำคัญ ดังต่อไปนี้

สรุปนโยบายสำคัญของรัฐบาล

๑. การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

โดยจะใช้มาตรการทางกฎหมาย มาตรการทางสังคมจิตวิทยา และมาตรการทางระบบสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินการกับผู้กระทำความผิด ย่ำแย่หรือประสกร์ร้าย มุ่งสั่นคลอนสถาบันหลักของชาติ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกและความผูกพันภักดีของคนอีกเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ทั้งจะสนับสนุนโครงการทั้งหลายอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ตลอดจนเร่งขยายผลตามโครงการและแบบที่ทรงวางรากฐานไว้ให้แพร่หลายและเกิดประโยชน์ในวงกว้าง

๒. การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๓. การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการของรัฐ

๔. การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

๕. การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน

๖. การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

๗. การส่งเสริมบทบาทและใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๘. การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย การพัฒนา และนวัตกรรม

๙. การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรและการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑๐. การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑๑. การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม



นอกจากนี้ในการกำหนดกรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุขปโภค เป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้มีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ เพียงพอต่อความต้องการ โดยการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม ท่อระบายน้ำ คลองระบายน้ำ รางระบายน้ำ ถนน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ปรับปรุงระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐานครอบคลุมอย่างทั่วถึง

๒. นโยบายด้านการแก้ไขปัญหาคความยากจน เป้าหมายของการพัฒนา คือ เน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมและสร้างอาชีพเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ลดรายจ่าย ขยายโอกาสทางด้านอาชีพ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนพื้นฐานของการพึ่งตนเอง ชุมชนมีงานทำและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๓. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม เป้าหมายของการพัฒนา คือ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคน เสริมสร้างคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพแข็งแรง ครอบครัวอบอุ่น และมีสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน ยึดหลักการให้ผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าทางสังคมเป็นผู้สูงอายุที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ด้านยาเสพติดจะประสานความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ ในการควบคุมและป้องกันยาเสพติดให้หมดไปจากชุมชนในเขตตำบลบางม่วง

๔. นโยบายด้านการเมืองและการบริหาร เป้าหมายของการพัฒนา คือ ปรับปรุงระบบการบริการประชาชนอย่างรวดเร็วและทั่วถึง ปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์ทั้งในส่วนของฝ่ายการเมือง ฝ่ายข้าราชการประจำ ตลอดจนพี่น้องประชาชนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ จัดให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนาตำบลและบริหารงานบุคคลให้มีคุณธรรมและมีประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. นโยบายด้านการศึกษา เป้าหมายของการพัฒนา คือ ส่งเสริมด้านการศึกษา อบรมตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๒ แห่ง ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง นอกจากนี้ยังจัดการบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะด้านกีฬานันทนาการ กิจกรรมให้กับเด็กและเยาวชนจัดการแข่งขันกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬาให้พร้อมและเพียงพอรวมทั้งด้านกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ ศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๖. นโยบายด้านสาธารณสุข เป้าหมายของการพัฒนา คือ เพิ่มคุณภาพระบบควบคุมและป้องกันรักษาสุขภาพ พละอนามัย ให้มีประสิทธิภาพปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ให้มีความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพโภชนาการ และการป้องกันโรคต่างๆ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายให้เหมาะสมกับทุกเพศทุกวัยจัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย ทั้งในร่ม และกลางแจ้งให้เพียงพอ ตลอดจนพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและที่อยู่อาศัย

๗. นโยบายด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป้าหมายของการพัฒนา คือ การบริหารจัดการทรัพยากรของท้องถิ่น ภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ส่วนราชการต่างๆ และพี่น้องประชาชนในชุมชน เพื่อให้เกิดทัศนียภาพและภูมิทัศน์ที่สวยงาม ตลอดจนการบริหารจัดการเรื่องขยะมูลฝอยและการบำบัดน้ำเสีย เพื่อควบคุมไม่ให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ จากนโยบายทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นกระผมมีความเชื่อมั่นว่า หากได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ จากท่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง



หัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน และพี่น้องประชาชนในตำบลบางัญทุกหมู่บ้าน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางัญแล้ว สำเร็จลุล่วงได้อย่างแน่นอน ทั้งนี้ก็เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางัญ เป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยสืบไป

ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ดังสรุปต่อไปนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ความต้องการของประชาชน

- ๑.๑ จัดให้มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกและปลอดภัยครอบคลุมทั้งตำบล
- ๑.๒ จัดให้มีน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดและมีประสิทธิภาพในการให้บริการ
- ๑.๓ จัดให้มีระบบการระบายน้ำที่ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อสภาพปัญหาน้ำท่วมขัง
- ๑.๔ จัดให้มีระบบไฟฟ้าสาธารณะเพียงพอและครอบคลุมทั้งตำบล
- ๑.๕ จัดให้มีระบบเสียงตามสายที่มีคุณภาพครอบคลุมทั้งตำบล

๒. ปัญหาด้านการเกษตร ความต้องการของประชาชน

- ๒.๑ จัดให้มีน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๒.๒ ส่งเสริมการทำการเกษตรปลอดภัย

๓. ปัญหาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ความต้องการของประชาชน

- ๓.๑ ควบคุมและป้องกันปัญหาเสพติดไม่ให้แพร่ระบาดในชุมชน/เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต.
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ว่างงาน
- ๓.๔ ส่งเสริมให้มีการจัดการศึกษาและแหล่งเรียนรู้
- ๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๖ ส่งเสริมภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยว

๔. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมความต้องการของประชาชน ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการขยะในชุมชน

ในการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาหรือวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้นถึงศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกอะไรบ้างที่จะมีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบางัญ มีผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ระบบชลประทานทั่วถึง เหมาะกับการทำการเกษตร
๒. การคมนาคมสะดวกอยู่ใกล้จังหวัด มีเส้นทางเชื่อมโยงกับพื้นที่ใกล้เคียง
๓. มีวัดและสถานที่สำคัญซึ่งเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน
๔. สภาพการปลูกบ้านเรือนมีลักษณะเป็นชุมชนง่ายต่อการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค
๕. ประชาชนมีความสามัคคีในชุมชนเป็นอย่างดี
๖. กฎระเบียบที่ใช้มีการแบ่งส่วนราชการ การมอบอำนาจ การกำกับดูแล



จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณการพัฒนาไม่เพียงพอ
๒. ประชาชนที่มีความรู้ไม่ได้ประกอบอาชีพในตำบลจึงไม่สามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม
๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรับรู้ข่าวสาร
๔. ประชาชนส่วนใหญ่มุ่งหวังให้หน่วยราชการให้ความช่วยเหลือเพียงอย่างเดียว
๕. เกษตรกรทำการเกษตรที่มุ่งหวังผลกำไรมาก โดยไม่คำนึงผลเสียต่อสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ปัจจัยภายนอก

โอกาส(Opportunity)

๑. จังหวัดส่งเสริมการทำงานโดยใช้องค์ความรู้การลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าผลผลิต
๒. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนท้องถิ่นมากขึ้น เช่น กองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาความยากจน การสนับสนุนงบประมาณในรูปของเงินอุดหนุนเฉพาะกิจและเงินอุดหนุนทั่วไป
๓. จังหวัดให้การส่งเสริมสนับสนุนแก่ท้องถิ่นหลายด้าน เช่น การเกษตร การท่องเที่ยว การคมนาคม เป็นต้น
๔. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้พัฒนาท้องถิ่นของตนเองโดยอิสระและมุ่งประโยชน์ที่ประชาชนในท้องถิ่นจะได้รับเป็นส่วนรวม

ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats)

๑. ราคาสินค้าด้านการเกษตรตกต่ำ
๒. แหล่งกระจายสินค้าทางการเกษตรไม่เพียงพอต่อการผลิต
๓. ประสพภัยธรรมชาติ
๔. รัฐบาลถ่ายโอนภารกิจให้ท้องถิ่นแต่ไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ
๕. ระบบการทำงานที่ซ้ำซ้อนของส่วนราชการ
๖. ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อย

จากข้อมูล จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดของศักยภาพในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้แสดงไว้ข้างต้นนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดีขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยแยกเป็นประเด็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. มีการอุดหนุนงบประมาณ และการพัฒนากลุ่ม อสม.อย่างต่อเนื่อง ๒. อบต. มีการจัดบริการสาธารณสุข เช่น การรณรงค์ ฉีดพ่นหมอกควันและป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าอย่างครอบคลุมและทั่วถึงทุกชุมชน ๓. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บางมัญ ที่ช่วยเหลือในการดูแลด้านสุขภาพต่างๆ ของประชาชน	๑. การอุดหนุนงบประมาณกลุ่มอาจจะมีการติดขัดด้วยหลักกฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งจึงทำให้ไม่สามารถทำได้เต็มที่ ๒. การจัดบริการสาธารณสุขไม่สามารถทำได้ครอบคลุมได้ ๓. การดำเนินการหลักประกันสุขภาพผู้รับบริการไม่สามารถมารับบริการได้อย่างทั่วถึง



๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. พื้นที่ อบต.บางม่วง มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และมีลำคลองไหลผ่าน ๒. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในการดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สังเกตได้จากการประชุมประชาคมเรื่องการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวนมาก และเสนอให้มีมาตรการที่เข้มงวดและเคร่งครัดในการป้องกันธรรมชาติ ๓. มีการให้บริการเก็บขยะมูลฝอย เพื่อความสะอาดภายในเขต อบต. ๔. รัฐบาลให้การสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เกษตรกรในพื้นที่ยังมีการเผาไร่หลังจากการเก็บเกี่ยว ส่งผลให้มีฝุ่น และเศษพืชไร่ที่เกิดจากการเผากระจายปกคลุมทั่วทั้งพื้นที่ และยังเป็นการทำลายระบบนิเวศในแปลงไร่ ไฟจะเผาผลาญทุกอย่าง แมลงทุกชนิดที่อยู่ในแปลงไร่ ทั้งที่มีคุณประโยชน์และไม่มีประโยชน์เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการระบาดของ เป็นต้น ๒. ประชาชนบางกลุ่มในพื้นที่ ยังขาดจิตสำนึก และไม่เกรงกลัวมาตรการต่างๆ ของชุมชน ๓. มีการทิ้งขยะและสิ่งปฏิกูลในบริเวณแม่น้ำลำคลอง ๔. ขาดการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนาประเพณีวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. อบต. จัดงานประเพณีต่างๆ ทุกปี เพื่อให้ประชาชนมีการสืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีของชุมชน ๒. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตามมาตรา ๖๗ (๘) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ๓. ประชาชนในพื้นที่ เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์และบำรุง รักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การจัดงานผ้าป่าผ้ายาย ๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการศึกษา และสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๕. อบต. มีการส่งเสริมการเล่นกีฬาให้กับประชาชนทุกกลุ่มภายในตำบล ๖. กลุ่มเยาวชนมีความเข้มแข็ง สามารถช่วยงานในชุมชนได้ และมีการเสริมสร้างรายได้	๑. เด็ก เยาวชนในพื้นที่ตำบลบางม่วง ชื่นชอบวัฒนธรรมต่างชาติ นิยมวัตถุนิยม ซึ่งอาจกระทบต่อศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นในอนาคตได้ ๒. การสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่นไม่มีความชัดเจนในเชิงวัฒนธรรมแต่มีข้อมูลเชิงวิถีและเรื่องเล่าขานสืบทอดกันมา ๓. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาแหล่งวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔. การพัฒนาสนับสนุนทางผู้บริหารไม่สามารถเต็มที่ได้ เนื่องจากการทำงานอยู่ภายในกรอบและระเบียบที่ทำให้การพัฒนาขาดศักยภาพไปบางส่วน ๕. การพัฒนาสนับสนุนทางผู้บริหารไม่สามารถเต็มที่ได้เนื่องจากการทำงานอยู่ภายในกรอบและระเบียบที่ทำให้การพัฒนาขาดศักยภาพไปบางส่วน ๕. เด็ก เยาวชน ขาดจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษา เด็กไม่สนใจการเรียน ติดวัตถุนิยม และมีแนวโน้มมากขึ้น ทำให้ไม่พัฒนาจิตใจในการรักการเรียนและการช่วยชุมชน



๔. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. การวางแผนพัฒนาของตำบลบางมัญมาจากการประชุมประชาคมของประชาชนในพื้นที่จึงได้แผน พัฒนา ที่ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ๒. พื้นที่ตำบลบางมัญ เป็นทางผ่านของนักท่องเที่ยวใน เส้นสายเอเชีย ซึ่งเป็นช่องทางในการส่งเสริมสินค้า และ เพิ่มรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ เช่น การปรับปรุง ภูมิทัศน์ ทำสถานที่พักผ่อน ๓. มีการส่งเสริมโครงการก่อสร้างศูนย์โอท็อปในพื้นที่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวได้ ๔. มีระเบียบ กฎหมาย กำหนดการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.ต้องเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ มาจากความต้องการ ของประชาชน และเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณ รายจ่าย ทำให้ลดโอกาสในการเสนอโครงการไม่อยู่ใน อำนาจหน้าที่หรือไม่อยู่ในแผนของกลุ่มผลประโยชน์ ทางการเมืองได้ ๕. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เป็นโอกาสของการ ขยายสินค้าต่างๆ ซึ่งเป็นจุดเด่นของตำบลบางมัญจากกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มจักสานตะกร้า หรือกลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า ซึ่งการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนจะทำให้มีตลาดที่ใหญ่ขึ้น กระจาย สินค้าได้มากขึ้น ประชาชนมีรายได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ๖. มีหน่วยงานราชการที่สามารถส่งเรื่อง หรือทำโครงการ เสนอและบรรจุเข้าแผนพัฒนาของหน่วยงานดังกล่าว เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑. ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีมาก แต่ สถานการณ์คลังของ อบต.บางมัญ มีจำกัด ไม่สามารถ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่างทั่วถึง ตลอดจนมีโครงการ/กิจกรรมใน แผนพัฒนามากเกินไป สัดส่วนในการนำไปตั้ง งบประมาณรายจ่ายจึงค่อนข้างน้อย ๒. งบประมาณอันจำกัดของ อบต.บางมัญ ทำให้มี สามารถนำมาดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ หรือดำเนิน โครงการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ ๓. งบประมาณที่มีจำกัดจึงมีการพัฒนาสิ่งอื่นๆที่เร่งด่วน สำคัญกว่า ๔. แผนพัฒนาของ อบต.บางมัญ มีโครงการเกิน ศักยภาพของ อบต. จำนวนมาก มีการประสานและของ งบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ แต่มักไม่ได้รับความ สนใจและแก้ไขปัญหาจากหน่วยงานดังกล่าว ๕. การพัฒนากลุ่มอาชีพที่ขาดการต่อยอดการส่งเสริมที่ ชัดเจนและจริงจัง การรวมตัวของกลุ่มไม่มีความ ต่อเนื่องในการรวมกลุ่ม ๖. เศรษฐกิจที่ผันผวน ทำให้การกำหนดราคากลางงาน ที่ก่อสร้างมีปัญหา เนื่องจากราควัสดุมีการเปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา บางครั้งต้องมีการปรับลดราคากลางทำให้ เกิดความล่าช้าในการดำเนินการ



๕. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. มีถนน ที่ได้มาตรฐานครอบคลุมเกือบทั้งตำบล ๒. มีไฟฟ้าใช้ทุกชุมชน และไฟฟ้าสาธารณะ ๓. มีระบบผลิตน้ำประปาเป็นของตนเอง ๔. มีระบบการโทรคมนาคม การติดต่อสื่อสารที่ครอบคลุม ๕. มีระบบเสียงตามสายครอบคลุมทั้งตำบล ๖. มีบุคลากรที่มีความสามารถด้านงานโยธา งานไฟฟ้า และงานประปา	๑. เนื่องจากเป็นตำบลที่สามารถเชื่อมต่อไปยังตำบลและอำเภออื่นๆ ได้อย่างสะดวกจึงมีรถวิ่งเป็นจำนวนมาก ตลอดจนการใช้ขนส่งพัสดุทางการเกษตร ซึ่งบรรทุกน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนด ทำให้ถนนบางสายเกิดการชำรุด ต้องมีการซ่อมแซมบ่อยครั้ง ๒. มีปัญหาการลักตัดสายไฟฟ้า ทำให้กระแสไฟฟ้าเกิดความขัดข้อง ๓. ระบบการผลิตน้ำประปาของ อบต. ยังต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น และเพิ่มกำลังการผลิตน้ำประปาเนื่องจากความต้องการใช้น้ำมีปริมาณมากขึ้น ๔. ไฟฟ้าสาธารณะในบางจุดยังไม่เพียงพอ ๕. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และหลายโครงการเกินศักยภาพของ อบต. ๖. โครงการต่างๆ ที่ประชาชนเสนอมา ส่วนใหญ่ยังไม่มี การอุทิศที่ดิน เมื่อ อบต. จะเข้าดำเนินการก็เกิดปัญหา บางครั้งก็ไม่สามารถดำเนินการได้

๖. ด้านการเมือง การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. คณะผู้บริหารมีนโยบายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ๓. มีเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ๔. อบต. มีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๕. รัฐและจังหวัดให้การส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ ในการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ๖. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ระเบียบ กฎหมาย ใหม่ ทำให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น	๑. บุคลากรบางส่วนขาดความร่วมมือ ความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ๓. งบประมาณมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ ๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการเข้ามามี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนา ๔. อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจยังไม่มี ความชัดเจนในหลายภารกิจ ๕. กฎหมายบางเรื่องไม่ชัดเจน เป็นอุปสรรคต่อการ ปฏิบัติหน้าที่และการให้ความช่วยเหลือประชาชน ๖. มีระเบียบ กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมาก และเกิด ปัญหาในการตีความ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานไม่ทันต่อเหตุการณ์



๗. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม

จุดแข็ง (Strengths - S)	จุดอ่อน (Weaknesses - W)
๑. อบต. มีการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพไปยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์อย่างทั่วถึงและครอบคลุม ๒. อบต. ให้ความสำคัญกับกลุ่มต่างๆ ภายในตำบลมีการพัฒนาศักยภาพอยู่เป็นประจำ ๓. มีการอบรมให้ความรู้และศึกษาดูงานแก่กลุ่มเกษตรกรเพื่อให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ๔. รัฐบาลมีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๕. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณสังคมสงเคราะห์ไปยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๖. มีการจัดตั้งศูนย์ อปพร.ของตำบลบางม่วง มี อปพร.ที่เข้มแข็ง และได้รับการส่งเสริมจาก อบต. ในการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ๗. มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดของตำบลบางม่วง ในการดำเนินการ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๘.เด็ก เยาวชน วัฒนธรรมต่างชาติ เป็นจำนวนมาก ๙. มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดอำเภอเมืองสิงห์บุรี (ศตส.อ.เมืองสิงห์บุรี) ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๑๐. ปัญหาการแก้ไขยาเสพติดเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ๑๑. สถานีตำบลภูธรอำเภอเมืองสิงห์บุรี ให้ความสำคัญในการออกตรวจพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการป้องปราม ป้องกันปัญหาอาชญากรรม และดูแลความปลอดภัยและรักษาทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ ๑๒. รัฐบาล หน่วยงาน และองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาด้านสังคม	๑. บุคลากรที่ดูแลด้านสังคมสงเคราะห์ และด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ๒. ขาดการบูรณาการด้านการส่งเสริมและการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๓.ขาดการอบรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่พัฒนาองค์ความรู้แบบเชิงพัฒนาให้กับท้องถิ่น ๔. ประชาชนไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อก่อตั้งเป็นกลุ่มอาชีพต่างๆ ๕. ประชาชนมีปัญหาเรื่องความยากจน ๖. การแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยเฉพาะเด็ก และเยาวชนซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงในพื้นที่ ๗. ปัญหาอาชญากรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ ๘. เด็ก เยาวชน มีค่านิยมในการรับวัฒนธรรมต่างชาติเป็นจำนวนมาก ๙. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาจทำให้การแพร่ระบาดของและการทะเลาะของยาเสพติดทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจเป็นการเพิ่มภาระ เพิ่มงานของท้องถิ่น ตลอดจนการสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว - ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ตลอดจนพื้นที่ของตำบลบางม่วงประสบสาธารณภัยบ่อยครั้ง เช่น วาตภัย ภัยหนาว ภัยแล้ง เป็นต้น จึงต้องตั้งงบประมาณจำนวนมากเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ ทำให้งบประมาณด้านการพัฒนาลดน้อยลง

จะเห็นได้ว่าศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง สามารถที่จะพัฒนาและแก้ไข ปัญหาทางชุมชนต่อไปได้ เนื่องจากมีจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนาที่ค่อนข้างมากและในจุดอื่นๆสามารถแก้ไขให้หมดต่อไปได้



๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการ และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ นั้นได้กำหนดภารกิจหน้าที่ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งครอบคลุมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และผู้บริหารท้องถิ่นประกอบกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญจึงกำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ไว้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ
๒. ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

การกิจรอง

๑. การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ด้านการพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก (SWOT) ของอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ จึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าวให้ผู้บริหาร นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก *Opportunities* หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก *Threats* หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล
จุดแข็ง	- บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก - ส่งเสริมให้มีการศึกษา และฝึกอบรมบุคลากร - ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ทำให้การสั่งการการบังคับบัญชามีความชัดเจน	- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	ยกเลิกอัตรากำลังคนที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในงานที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	- บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวดิ่ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ลำช้า	- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้พนักงานจ้างทราบ - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีภารกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรให้ชัดเจน



การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคล
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้ - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล - ผู้บังคับบัญชาตามสายงานต้องมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นภารกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
ข้อจำกัด	- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก	- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน - ควรปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคล และยึดระเบียบวินัยต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติ

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารทัศนคติ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวนทั้งสิ้น ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรา ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน ที่มีภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน



ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม	หมายเหตุ
	อบต.บางมัญ	๕	๑๙	๓	๑๘	๔๕	
๑	อบต.โพธิ์รวม	๔	๒๑	๒	๑๔	๔๑	เลขที่หนังสือ สท ๗๑๒๐๑/๖๑๒
๒	อบต.ม่วงหมื่น	๓	๑๙	๑	๑๖	๓๙	เลขที่หนังสือ สท ๗๑๖๐๑/๔๓๔
๓	อบต.น้ำตาล	๕	๒๑	-	๙	๓๕	เลขที่หนังสือ สท ๗๓๕๐๑/๔๑๒

จากตารางเปรียบเทียบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ และองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากรขนาดใกล้เคียงกัน ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า จะพบว่าการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามแห่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง สดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสรรหาโดยวิธีการรับโอน (ย้าย) ตามวงรอบในบางตำแหน่ง คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่หากต่อไปในอนาคตมีภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น อาจจะมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นมาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ มีภารกิจ ภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจในรูปของงาน และเมื่อในระยะต่อไปหากภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๑. งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๑. งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
๒. งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง - งานทะเบียนและบัตรประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๒. งานบริหารงานบุคคล - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง - งานทะเบียนและบัตรประวัติ - งานพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๓. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำประชาคมหมู่บ้านและตำบล - งานจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ - งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๓. งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานระบบและควบคุมภายใน - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานจัดทำประชาคมหมู่บ้านและตำบล - งานจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ - งานข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๔. งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางกฎหมายและคดี - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบต่างๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๔. งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางกฎหมายและคดี - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบต่างๆ - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานบำรุงรักษาทรัพย์สินของประชาชน - งานดำเนินงานของศูนย์ป้องกันฯ - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน	๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย - งานบำรุงรักษาทรัพย์สินของประชาชน - งานดำเนินงานของศูนย์ป้องกันฯ - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)
๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) - งานบริหารจัดการขยะมูลฝอย - งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๖. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ต่อ) - งานบริหารจัดการขยะมูลฝอย - งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) - งานการแพทย์ฉุกเฉิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๒. กองคลัง (๐๔)	๒. กองคลัง (๐๔)
๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ - งานการจัดทำงบประมาณ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	๑. งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานการรับ-เบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินต่าง ๆ - งานการจัดทำงบประมาณ - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณรายรับ งบประมาณรายจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ทะเบียนเงินคงเหลือ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)
๓. กองช่าง (๐๕) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๔. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ เช่น ติดตั้ง ตรวจสอบ สร้าง ประกอบ เกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ, การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้บริการประชาชน ฯลฯ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง (๐๕) ๑. งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๔. งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ เช่น ติดตั้ง ตรวจสอบ สร้าง ประกอบ เกี่ยวกับไฟฟ้าสาธารณะ , การขยายเขตไฟฟ้าเพื่อให้บริการประชาชน ฯลฯ - งานระบายน้ำ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๑. งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๑. งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาการศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)
	- งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๕. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานจัดทำข้อมูล จปฐ. และกชช. ๒ ค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานจัดทำข้อมูล จปฐ. และกชช. ๒ ค - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒) - หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒) - หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง เพื่อกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ทำให้ทราบว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินการภารกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก็คือ การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังต่อไปนี้

สำนักปลัด

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนา



เศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการ เกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
งานบริหารงานทั่วไป	๑	๒	-	๒
งานบริหารงานบุคคล	๑	-	-	๑
งานนโยบายและแผน	๑	-	-	๑
งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	-	-	๑
งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๓	-	๑	-
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	๑	๑

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๒
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	๑

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มอบหมาย มี บุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
งานก่อสร้าง	๑	-	๑	-
งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๒



กองการศึกษาฯ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานศูนย์เยาวชนประจำตำบล และหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานดังนี้

งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	๑
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	๑	๑

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วงได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบ อัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อรองรับ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมการเกษตร และผลผลิตทางการเกษตร	- พัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้หลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ให้ เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรที่มี คุณภาพ	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิง ประวัติศาสตร์ ศาสนา และ วัฒนธรรม	- รักษาสมรุดกทาง ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี - สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น - พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในตำบล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการศึกษา, ครูผู้ดูแลเด็ก, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ	- สร้างงานสร้างอาชีพและเพิ่ม รายได้ให้กับประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด, นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ	- การพัฒนาด้านโครงสร้าง พื้นฐานให้เป็นไปอย่างทั่วถึง	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคม และคุณภาพ ชีวิต	- พัฒนาคุณภาพชีวิตความ เป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด, นักพัฒนาชุมชน, นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, คนงาน - นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก - ผอ.กองช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ตำบลบางม่วงเป็นตำบลน่าอยู่	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด, นักทรัพยากรบุคคล, เจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, คนงานทั่วไป - ผอ.กองช่าง, นายช่างโยธา, คนงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ	- พัฒนาการให้บริการประชาชน สร้างความพึงพอใจ เน้นการมีส่วนร่วม - เป็นองค์กรบริหารโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล - เป็นองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- พนักงานทุกคน

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง จึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยได้กำหนดบุคคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.) ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.) ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.) ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/พง.) ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก/ชก.) ๖๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานคลัง ระดับต้น ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๐๑-๔๒๐๑-๐๐๑ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างภารกิจ ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๓	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	- - - - - - - - -	ว่างเดิม ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ๖๔-๓-๐๕-๐๒๑๐๓-๐๐๑ วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๖๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ พนักงานจ้างภารกิจ ผช.นายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ - ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๒	- +๑ - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	กำหนดเพิ่ม ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนาฯ (๐๘) นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑ ครู ๖๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙ พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑ ๑ - ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - +๑ - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการฯ (๑๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น ๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๖๔-๓-๑๑-๓๘๐๓-๐๐๑ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ ผช.นักพัฒนาชุมชน	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - -	- - - - -	- - - - -	ว่าง ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๓	๔๓	๔๓	๔	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือการคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยะฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑๑)	กลาง	๑	๑	๕๓,๕๘๔.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๕๐	๒๐,๕๖๐	๗๖,๕๖๐	๙๖,๖๖๐	๙๖,๖๖๐	(๔๕,๒๐๐)		
สำนักงานปลัด อบต.																					
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (๖๔-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๓,๓๖๐.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	ว่าง	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (๖๔-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑)	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๙,๓๖๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	๑๙,๐๐๐	(๑๕,๐๖๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๖๔-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑)	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๑๘,๕๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	(๑๕,๔๒๐)	
๕	นิติกร (๖๔-๓-๐๑-๓๐๑๑-๐๐๑)	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๑๘,๕๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	ว่าง	
๖	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา ภัย (๖๔-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๐๑)	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๖,๒๕๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	(๑๑,๗๐๐)	
ลูกจ้างประจำ																					
๗	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๓๐,๒๖๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๑๕,๒๕๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐		
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๒๕,๕๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	(๒๑,๕๐๐)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๙	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๗,๒๕๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	๓๖,๗๖๐	(๑๕,๐๐๐)	
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	๐	๐	๑	๑	+	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	กำหนดใหม่	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	-	-	-	๐	๐	๑	๑	+	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	กำหนดใหม่	
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔๓,๒๐๐.๐๐	๐	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐	๑๗๒,๐๐๐	(๔๕,๒๐๐)	
กองคลัง (๑๔)																					
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกลาง) (๖๔-๓-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๓,๓๖๐.๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	๔๔,๕๖๐	(๒๕,๕๐๐)	
๑๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (๖๔-๓-๐๑-๔๐๐๑-๐๐๑)	ป.ก/ช.ก	๑	-	๒๕,๕๐๐.๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	๓๖,๖๖๐	ว่าง	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางัญ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่เสียอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะ จะก่อให้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (๖๕-๓-๐๔-๕๒๐๓๐-๐๑)	ปจ/พง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	ว่าง	
๑๖	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๓๖,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๑๙,๕๑๐)
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๑๓,๒๕๕)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๑๓,๒๕๕)
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๕,๐๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๒๕๕,๐๐๐)
๒๐	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (๖๕-๓-๐๕-๒๐๐๓๐-๐๑)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๒๐	๔๒๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๔๕๐,๕๒๐	๔๕๐,๕๒๐	๔๕๐,๕๒๐	(๓๖,๓๑๐)
๒๑	วิศวกรโยธา (๖๕-๓-๐๕-๒๐๐๓๐-๐๑)	ปจ/ทก	-	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	กำหนดเพิ่ม
๒๒	นายช่างโยธา (๖๕-๓-๐๕-๒๐๐๓๐-๐๑)	ปจ/พง	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	ว่าง
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๙,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๑๓,๒๕๕)
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๒๑๖,๐๐๐)
๒๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๕) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) (๖๕-๓-๐๕-๒๐๐๓๐-๐๑)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๔๒๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๑๓,๒๕๐	๔๕๐,๕๒๐	๔๕๐,๕๒๐	๔๕๐,๕๒๐	(๓๖,๓๑๐)
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๒๗	นักวิชาการศึกษา (๖๕-๓-๐๑-๓๕๐๓๐-๐๑)	ปจ/ทก	๑	๑	๒๑๕,๕๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	(๒๐,๑๒๐)
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ (๖๕-๓-๐๑-๓๕๐๓๐-๐๑)	ปจ/พง	-	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	กำหนดเพิ่ม
๒๙	ครู (๖๕-๓-๐๑-๖๐๐๐-๐๕๙)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน



๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑	๑	๙๔,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๕๕,๘๐๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๐๘,๐๐๐)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๑	ผู้เฝ้าระวังและจัดการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	ต้น	๑	๑	๔๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๗,๔๔๐)
๓๒	นักพัฒนาชุมชน (๖๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	ชก	๑	๑	๔๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๕,๒๒๐)
๓๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (๖๔-๓-๑๑-๔๐๐๑-๐๐๑)	ป/ชง	๑	๑	๒๓,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๙,๗๒๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๘,๕๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๓,๗๒๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	ชก	๑	๑	๔๐,๙๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๓๔,๑๑๐)
(๔)	รวม	-	๓๔	๓๔	๘๘,๕๘๐		๔๒	๔๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
																๓๖.๑๑	๓๕.๓๔	๓๕.๖๘	

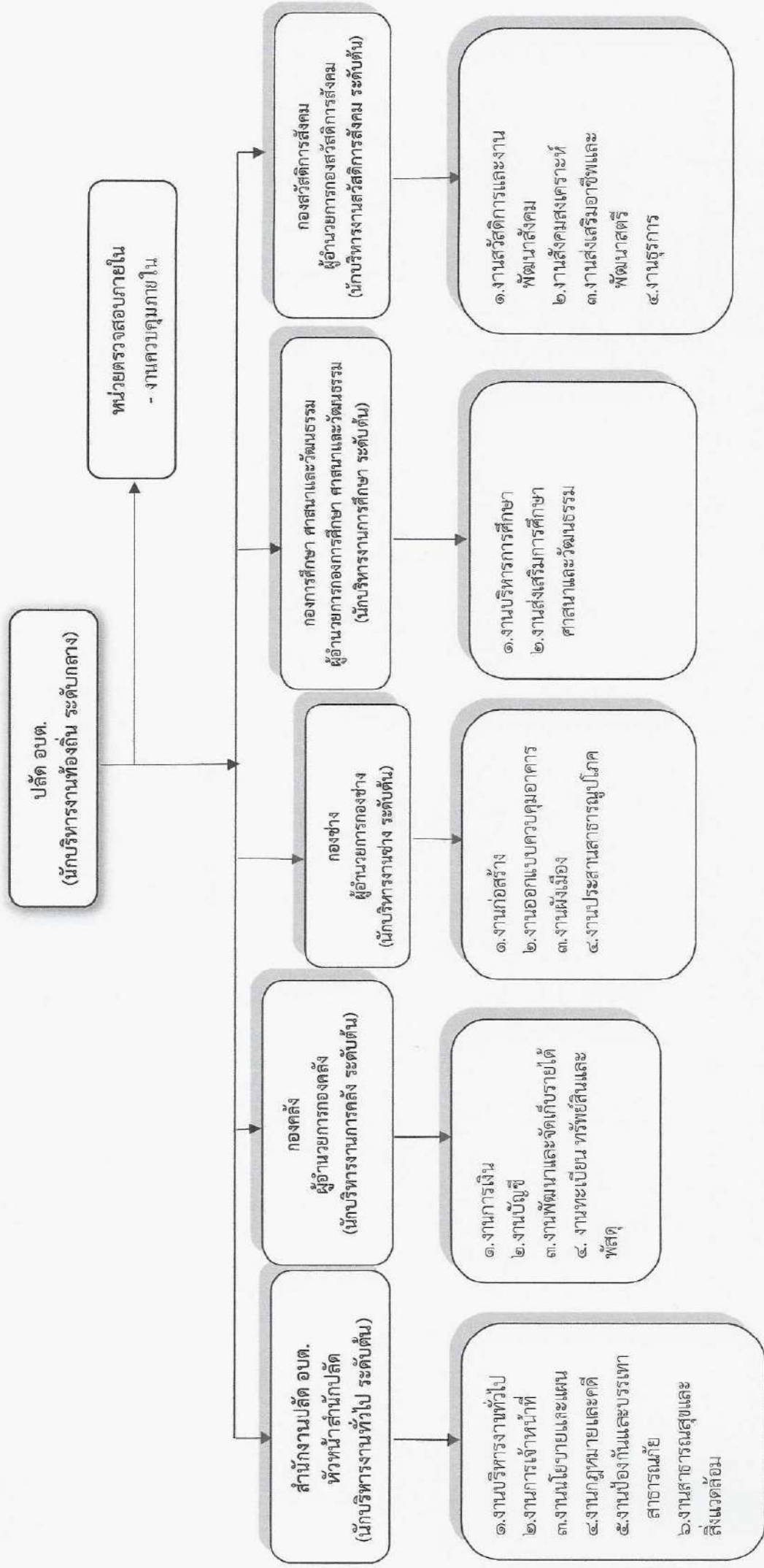
(ลงชื่อ)  ผู้จัดทำ (นางสาวนิศา สะโร) นักทรัพยากรบุคคล
 (ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ (นายชูชาติ ทะโกทอง) หัวหน้าสำนักงานปลัด
 (ลงชื่อ)  ผู้เห็นชอบ (นางสาวนิษฐาดี ศักดินทร์ชัยกุล) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง
 (ลงชื่อ)  ผู้รับรอง (นางสาวอัญญา ไซตุธรรม) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

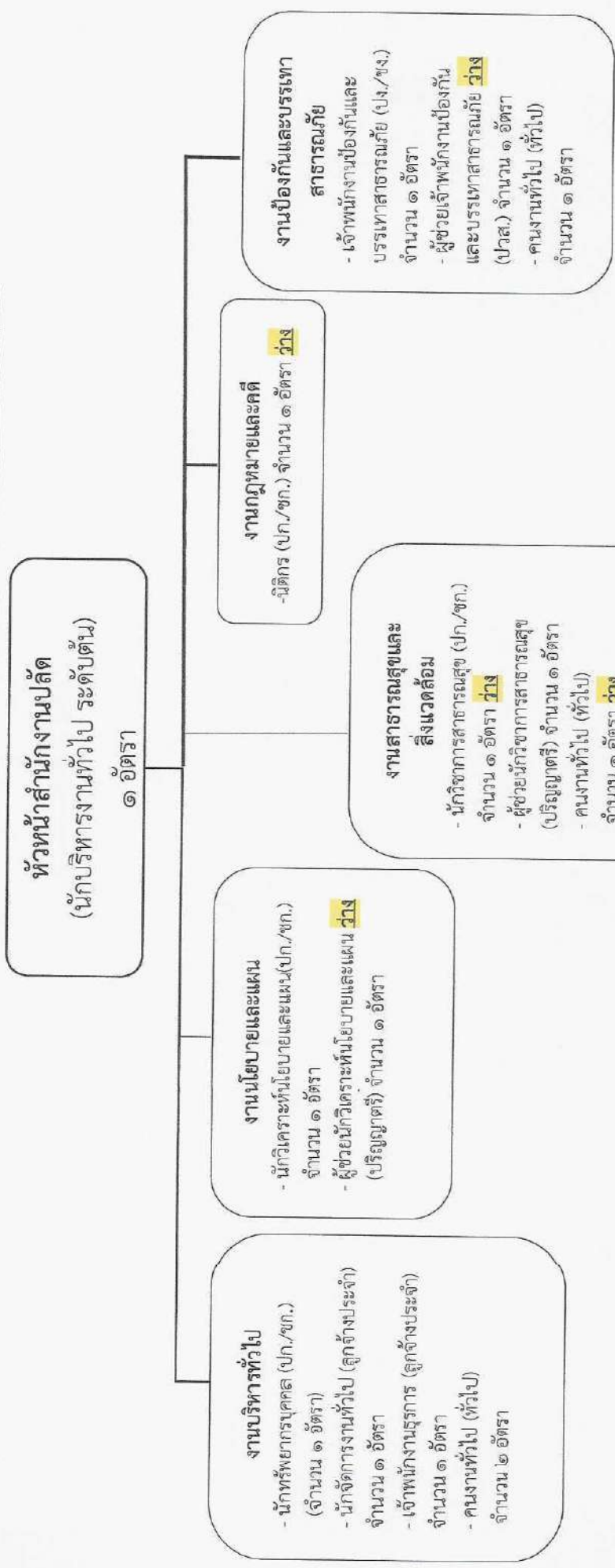
โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

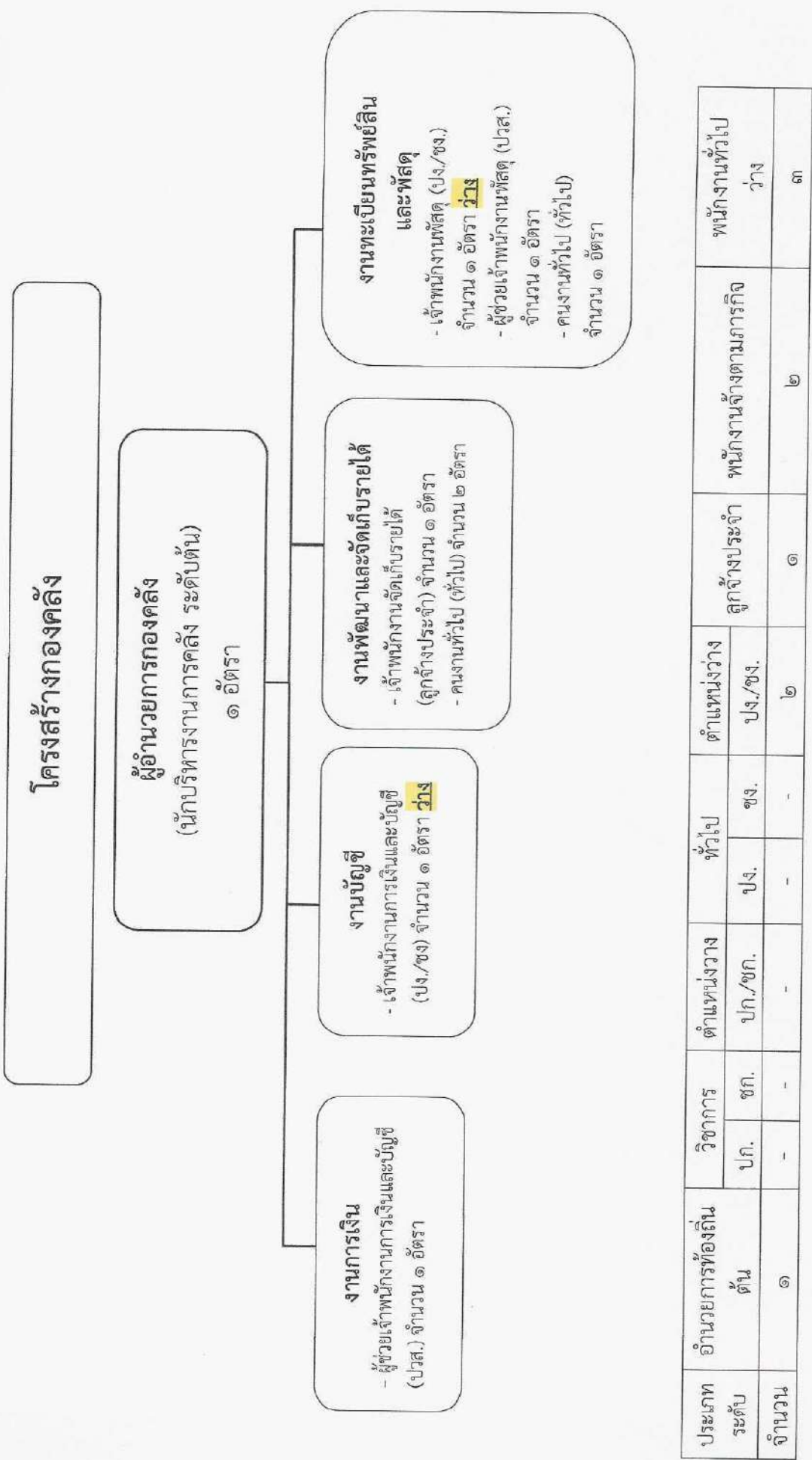




โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



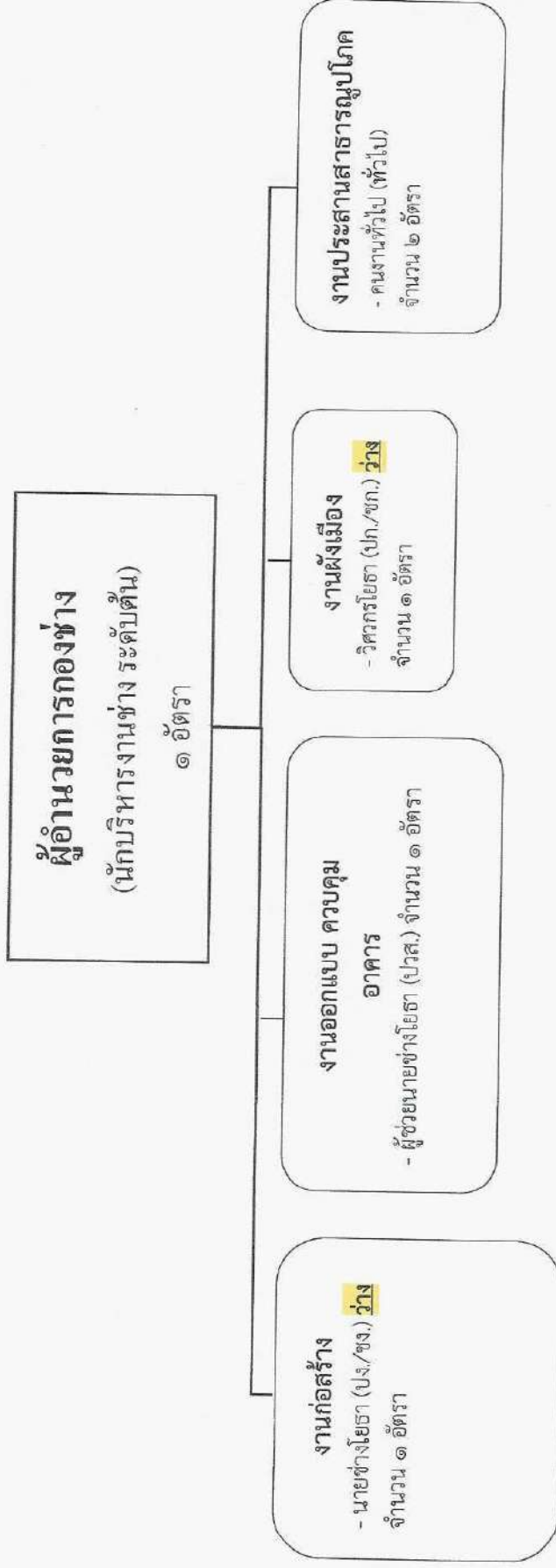
ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ		ตำแหน่ง		ทั่วไป		ตำแหน่ง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ		ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ตามภารกิจว่าง	พนักงาน ทั่วไป ว่าง
		ปก.	ชก.	ว่าง	ปก./ชก.	ป.ง.	ช.ง.	ว่าง	ป.ง./ช.ง.		๑	๒		
จำนวน	๑	๔	-	๒	๑	๑	-	-	-	๒	๑	๒	๑	๑



ประเภท ระดับ	จำนวน	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ตำแหน่งว่าง		ทั่วไป		ตำแหน่งว่าง		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
			บก.	ชก.	บก./ชก.	ปง.	ชง.	ชง.	ปง./ชง.	ปง./ชง.			
	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	๒	๓	๓



โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ		ตำแหน่งว่าง		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป ว่าง
		ปก.	ขก.	ปก./ขก.	ปง./ขง.	ปง.	ขง.			
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๒



โครงสร้างองค์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการองค์การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง./ชง.) **ว่าง** จำนวน ๑ อัตรา
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมการศึกษา

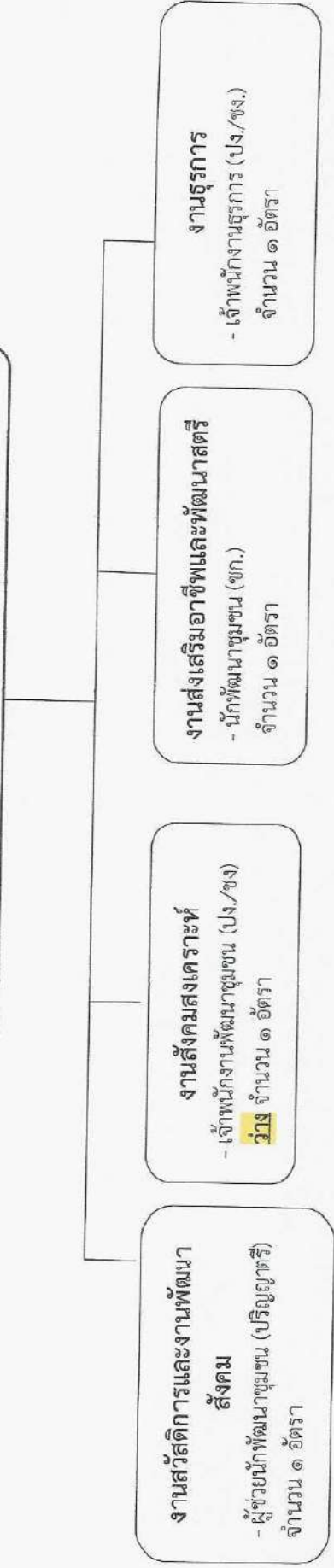
- ศาสนาและวัฒนธรรม - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ต้น	วิชาการ		ตำแหน่งว่าง		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป ว่าง
		ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ว่าง	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)



ประเภท ระดับ	จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ		ตำแหน่งว่าง		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานทั่วไป
			ปก.	ช.ก.	ปก./ช.ก.	ป.ง./ช.ก.	ป.ง.	ช.ก.			
	๑	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-



หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)
จำนวน ๑ อัตรา

ประเภท ระดับ	วิชาการ		ทั่วไป	
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
จำนวน	-	๑	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดแหล่งที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวนิษฐา คักคิมพิชัยกุล	ปริญญาโท	๖๔-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๔-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗,๕๐๐ (๕๖,๖๐๐+๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐+๑๒)	๗๕๖,๔๐๐
สำนักงานปลัด (๐๑)												
๒	ว่าง	ปริญญาโท	๖๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๖๐๐ (๓,๕๐๐+๑๒)	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นางสาวนิตา ละโว	ปริญญาตรี บ.บ.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ชก	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๖๖๐+๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๔	นายภมร พรหมเทิด	ปริญญาตรี ร.บ.	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐+๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๕	ว่าง	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๖๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (๓,๕๐๐+๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นายไพศาล เจริญศิลป์	ปวส. ศึกษาศาสตร์	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ/ชง	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.จ/ชง	๑๔๐,๔๐๐ (๑๒,๕๐๐+๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๗	นางนริศรา เพ็งเนียม	ปริญญาตรี การจัดการ	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๓๐๐+๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๘	นางสกลันันท์ จันทวาส	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๒๕๕,๐๐๐ (๒๓,๕๐๐+๑๒)	-	-	๒๕๕,๐๐๐
๙	นางสาวนิชาภา โสภกุลจันทร์	ปริญญาตรี ส.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐+๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๐	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐+๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๘๕,๔๖๐ (๑๕,๕๐๐+๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๖๐
๑๒	นายปิยะพงษ์ อยู่แฉ่ม		-	คนงาน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐+๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินตอบแทน		
๑๓	นายคำพุด ยุทธฤกษ์		-	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	นายมนัส หัสนทอง		-	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นาง วัง		-	คนงาน (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	คนงาน (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง(๑๔)													
๑๖	นางสาวกรณิการ์ จีปาตวง	ปริญญาตรี ใบประกอบวิชาชีพการคลัง	๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑๔๕,๓๒๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	๑๔๕,๓๒๐	
๑๗	นาง วัง		๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ป.๓/๓	๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ป.๓/๓	๑๓๖,๐๘๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๘	นาง วัง		๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/๓	๖๔-๓-๐๔-๒๑๖๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/๓	๑๓๖,๐๘๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๙	นางเบญจมาภรณ์ หอกเพ็ชร	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๖,๐๘๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	๑๓๖,๐๘๐	
๒๐	นางสาวอลิณี หอกเพ็ชร	ปวส.	-	(ลูกจ้างประจำ)	-	-	(ลูกจ้างประจำ)	-	๑๓๖,๐๘๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	๑๓๖,๐๘๐	
๒๑	นางสาววิภาดา ใจดี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๐๘๐ (๕,๕๐๐*๑๖)	-	-	๑๓๖,๐๘๐	
๒๒	นางสาวพรทิพย์ พันธุระ	ปริญญาตรี	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นางสาวกัญญา ลีเกษณ์ เกิดลาภ	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นายภาณุวัฒน์ พรหมสนธิ	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงาน (งานช่างเทคนิค)	-	-	คนงาน (งานช่างเทคนิค)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	นางสาววันดี พรหมสนธิ	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐*๑๕)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	
กองช่าง(๑๕)										
๒๕	นายชูชาติ ตะโกทอง	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๒,๐๐๐	-
๒๖	ว่าง	ปส.	๒๕-๓๐-๕๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ปง/ชง	๒๕-๓๐-๕๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ปง/ชง	(๓,๕๐๐*๑๒)	
๒๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๕-๕๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปท/ชก	๒๕-๓๐-๕๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปท/ชก	๒๕,๕๐๐	(ว่างเดิม)
๒๘	นายพิศติคุณ โกมล	ปส.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕,๕๐๐	
๒๙	นายธกิต พัทธนิช	ปส.	-	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	๑๐,๐๐๐	
๓๐	นายรัชชัย ป้องปัด	ปส.	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐,๐๐๐	
		ช่างโยธา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๐๐๐	
			-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	(พนักงานจ้างทั่วไป)	-	๑๐,๐๐๐	
กองการศึกษา (๑๕)										
๓๑	นายสุภชัย ดาวสมบุญ	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๕๒,๐๐๐	๕๒,๕๖๐
๓๒	นายสุชัย ดาวสมบุญ	ปริญญาตรี		นักบริหารงานการศึกษา			นักบริหารงานการศึกษา		(๓,๕๐๐*๑๒)	
๓๓	นางสาวสุพมาล อ้วนน้อย	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปท/ชก	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ปท/ชก	๒๕,๕๐๐	ใช้เงินอุดหนุน
๓๔	นางสาวเกษณี อินสุชาติ	ปริญญาตรี	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู ค.ศ.๑	-	๒๕-๓๐-๕๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ครู ค.ศ.๑	-	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๔๐
๓๕	นางศรีไพร ขุ่มดวง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวเบญจมาศ เมืองชน	ปริญญาตรี	-	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๕,๕๖๐
			-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	คนงาน (งานธุรการ)	-	-	๑๐,๐๐๐
				(พนักงานจ้างทั่วไป)			(พนักงานจ้างทั่วไป)		(๓,๐๐๐*๑๒)	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินอื่นใด/เงินค่าตอบแทน
กองสวัสดิการศึกษ (๑๑)												
๓๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๘	นางสาวจรรยา ภูเือก	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	(๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๓๙	นางสาวอุษา โพธิ์เจ็ด	วิทยากรคอมพิวเตอร์	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๖,๖๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๔๐	ว่าง		๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๒๔๗,๘๐๐	-	-	๒๔๗,๘๐๐
๔๑	นายจิรศักดิ์ พิพัฒน์ไธส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๕,๔๘๐	-	-	๒๔๕,๔๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๔๒	นางสาวแคตติญา นิพัทธ์	ปริญญาตรี	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๔๐๘,๒๒๐	-	-	๔๐๘,๒๒๐
		การบัญชี					(๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)		(๖,๔๐๐*๑๒)			



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ ไทยแลนด์ ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางม่วง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จังหวัดสิงห์บุรี) ในการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ระหว่างวันที่ ๔ - ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี นั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี ได้นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวอัจฉรา โชติวรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางมัญ

