

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่๒๒พฤศจิกายน๒๕๔๔ ข้อ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ท.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบ และเป็นกรอบของการใช้ตำแหน่งภายใน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น ยังผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือต้องแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผน อัตรากำลังปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน พร้อมจัดทำแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเมื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑ เป็นที่เรียบร้อยและคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี (ก.อบต.จ.สิงห์บุรี) ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ จึงได้ปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ครั้งที่ ๑ขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการบริหารงานบุคคล ป้องกันปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และปัญหาคนล้นงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

๒.วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี พ.ศ.พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ดังต่อไปนี้

๒.๑เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเป็นตามกฎหมายจัดตั้งขององค์การ

บริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือสามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบรับกับภารกิจในด้านการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจรวมไปถึงการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ อีกทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสูงสุด

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

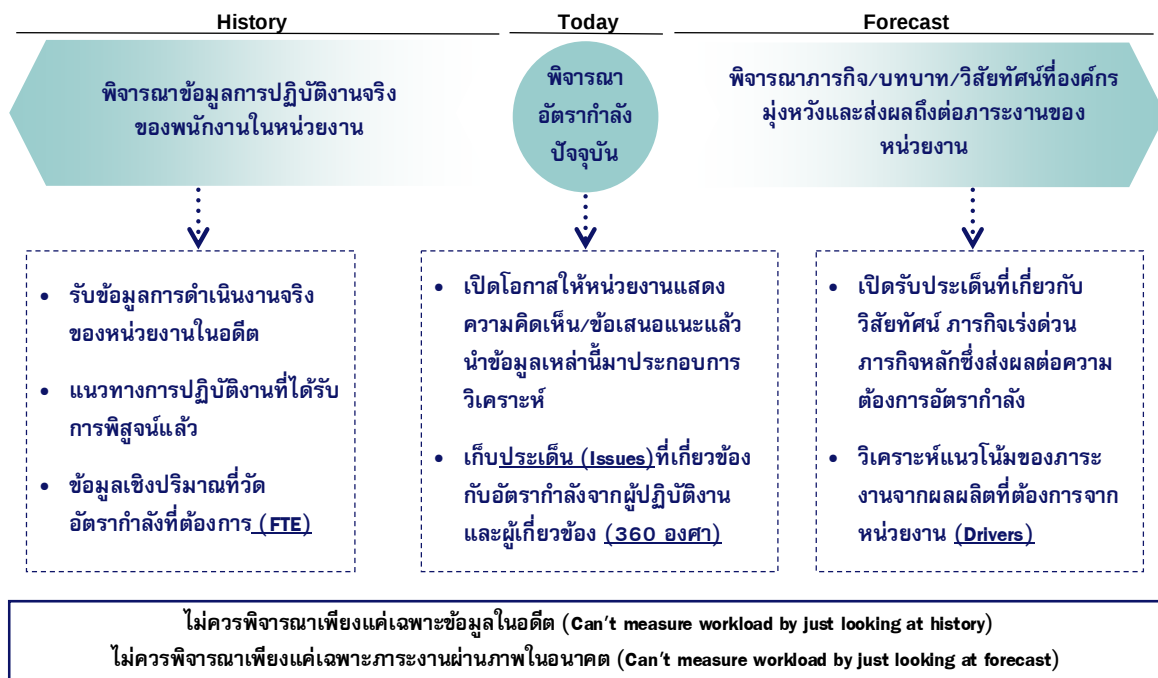
ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลง วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีภารกิจงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มมากขึ้น และต้องการปรับปรุงตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่มีเพิ่มมากขึ้น ที่โดยต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น ประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือได้ออกคำสั่งที่ ๒๕๖๑/๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็น กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด เป็น กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็น กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็น กรรมการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล เป็น เลขานุการ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง โดยมีเนื้อหา และกรอบแนวคิดต่างๆ และกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

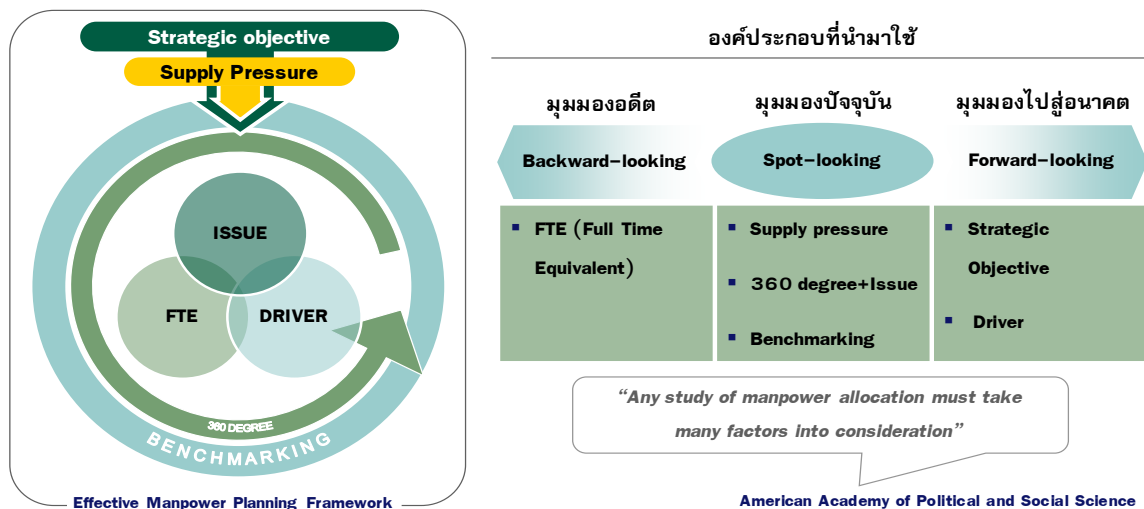
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสิงห์บุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระป๋องจึงได้ใช้แนวคิดที่สามารถสะท้อนภาระงานที่แท้จริงของ หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลไม่ซ้ำซ้อนและเกิดความประหยัดสูงสุด โดยนำแนวคิดการวิเคราะห์ อุปสงค์กำลังคน(Demand analysis)มาใช้เป็นแนวทางการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นทำได้จากการมองมิติเชิง เวลา ๓ คือ มิติที่ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังรูป (สำนักงานพัฒนาระบบ จำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓)



ภาพที่ ๑ การวิเคราะห์อัตรากำลัง

จากแผนภาพที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมนั้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้อง สม่่าเสมอ (Consistency) ของหลากหลายมิติที่ยืนยันตรงกันทั้งมิติในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต เช่นเดียวกัน กับ American academy of political and social science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากหลักการดังกล่าว จึงสามารถนำมาสร้าง”กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower planning Framework)” ได้ ๖ วิธีตามมิติของเวลาดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

ภาพที่ ๒ กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราจ้าง (Effective Manpower planning Framework)

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร : strategic objective เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ พร้อมกับปรับเปลี่ยนให้สามารถรองรับเป็นไปตามทิศทางในอนาคต

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึง การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม และการจัดประเภทของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ : Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณางานของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานว่า

- สอดคล้องกับหน่วยงาน/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของหน่วยงาน
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง : Driver เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของหน่วยงาน(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) พันธกิจขององค์กร) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/ เปลี่ยนกำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ degree + Issue) เป็นการนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร ควรจัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม เพราะหากกำหนดโครงสร้างมากจะทำให้เกิดตำแหน่งมากขึ้นตามมาด้วย
- เรื่องการเกษียณอายุ เนื่องจากส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ
- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณาโดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารขององค์กร

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ : Benchmark กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีลักษณะข้างเคียงกันซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งการรวบรวมข้อมูล

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางการให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น

ขอบเขตการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขอบเขตและเนื้อหา ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล-บางกระปือ ตามกฎหมายจัดตั้ง คือ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ แผนพัฒนาจังหวัดอ่างทอง ๔ ปี แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ๔ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระปือบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระปือ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการและสามารถรองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ กำหนดโครงสร้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้ง มติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล

- หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่องการขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล

- ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

- การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ่มตึกคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องการปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างชั่วคราว

- กรณีลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ ลูกจ้างประจำ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

ทั้งนี้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ควรกำหนดให้สอดคล้องกับภารกิจและกำหนดตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และไม่ควรถูกกำหนดหน่วยงานภายในส่วนราชการ/กอง/สำนักมากจนเกินไป เพราะจะต้องกำหนดตำแหน่งตามภารกิจ และพันธกิจที่จะปฏิบัติทั้งปัจจุบันและอนาคต ให้มีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน(Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาร่วมการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน แนวทางปฏิบัติตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระปือ ได้ดำเนินการเก็บสถิติและคำนวณภารกิจที่เกิดขึ้น นำมาเปรียบเทียบหากจะต้องใช้ แล้วได้ปรับทอนลงและเกลี้ยกำลังคนจน และสามารถสอดคล้องภาระค่าใช้จ่าย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาไว้ โดยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่จะต้องใช้ในการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า ผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้อง มีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากจัดองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุมาก ดังนั้นต้องมีการเตรียมความพร้อมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจจะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงมาเปรียบเทียบ โดยการตั้งสมมติฐานว่าแนวโน้มการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นให้เพิ่ม เกลี้ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังแต่เพียงอย่างเดียว แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right job) มากกว่าเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายพบว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดเหตุเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power planning Framework) นั้นอาจจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ในการวัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำข้อมูลผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ควรคำนึงความคุ้มค่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือจึงจำเป็นที่จะต้องทราบ ข้อมูลทั่วไป สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ซึ่งมีดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางที่ได้รับการยกฐานะมาจากสภาตำบล และได้รับจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐาน ดังนี้

ที่ตั้ง และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๒ ตำบลบางกระบือ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยอยู่ห่างจากอำเภอเมืองสิงห์บุรี ระยะทาง ๔.๑ กิโลเมตร มีพื้นที่ ๑๗.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๙๘๑ ไร่ โดยมีอาณาเขตดังนี้(องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ :๒๕๖๒, <http://www.bangkabue.go.th/condition.php>)

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลแม่ลา อำเภอบางระจัน และตำบลทับยา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางมัญ และตำบลต้นโพธิ์ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลโพทวม และตำบลบางมัญ อำเภอเมืองสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลสิงห์ และตำบลโพชนไก่ อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

มีเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๘ หมู่บ้าน ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ บ้านบางกระบือใต้ หมู่ที่ ๒ บ้านบางกระบือเหนือ หมู่ที่ ๓ บ้านดอนกระต่าย หมู่ที่ ๔ บ้านลาดเค้าว หมู่ที่ ๕ บ้านสมครใต้ หมู่ที่ ๖ บ้านบางสักเหล็กหมู่ที่ ๓ บ้านแม่ลา หมู่ที่ ๘ บ้านสมครเหนือ (องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ,แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒)

จำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีประชากรทั้งสิ้น ๖,๗๐๓ คน ประชากรชาย จำนวน ๓,๑๕๐ คน ประชากรหญิง จำนวน ๓,๕๕๓ คน จำนวนครัวเรือน ๒,๑๙๙ ครัวเรือน(กรมการปกครอง : ๒๕๖๑, http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age_disp.php)

วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหวังหรือปรารถนา คาดหวังที่จะเกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลบางกระบือเป็นตำบลขนาดกลาง ประชากรส่วนใหญ่ทำการเกษตร เป็นชุมชนที่กึ่งชุมชนเมือง โดยคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่มีศักยภาพ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะเกิดในอนาคตดังนี้ “บางกระบือน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เลิศล้ำการศึกษา พัฒนาการเกษตร เศรษฐกิจพอเพียง แหล่งท่องเที่ยวเลื่องลือ ” (องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ:๒๕๖๐,แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี(พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔))

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้กำหนดให้มีพันธกิจการพัฒนาท้องถิ่นดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา หมู่บ้าน ตำบลให้น่าอยู่
๒. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาชุมชนให้มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาการศึกษาลงในท้องถิ่นให้ครอบคลุมและได้มาตรฐาน ก้าวล้ำทันต่อเทคโนโลยี
๔. ส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาเพิ่มพูนผลผลิตทางการเกษตรที่มีคุณภาพปลอดภัยได้มาตรฐาน
๕. น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความรู้สร้างความเข้มแข็งแบบพึ่งพาตนเอง
๖. พัฒนา สร้าง ปรับปรุง อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์และเชิงนิเวศน์รวมทั้งเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักและสร้างจุดขายให้เลื่องลือ เชื่อมโยงสู่ระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาโดยได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว เชิงประวัติศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการสาธารณะ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการ

เป้าประสงค์

- องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้กำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้
(องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ: ๒๕๖๐, แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) หน้าที่ ๓๗)
๑. เพื่อพัฒนาตำบลให้น่าอยู่ในด้านระบบสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภค และสาธารณูปการครบถ้วน
 ๒. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง และให้มีความกินดีอยู่ดี สุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ
 ๓. เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และลดต้นทุนการผลิต
 ๔. เพื่อให้ประชาชนพึ่งพาตนเองได้
 ๕. เพื่อพัฒนา ปรับปรุง อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวในตำบลสร้างรายได้สู่ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้กำหนดตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) ไว้ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ: ๒๕๖๐ ,แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) หน้าที่ ๓๗)

๑. จำนวนครั้ง หรือกิจกรรมที่ดำเนินโครงการ, จำนวนโครงการสาธารณูปโภคหรือบริการสาธารณะที่เพิ่มขึ้น
๒. โดยวัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการ

๓. สรุปแบบประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมและแบบประเมินความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยแยกประเมินผลยุทธศาสตร์ซึ่งมีค่าระดับอยู่ที่พอใจ – พอใจมาก

๔. ร้อยละของผู้มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้จัดตั้งงบประมาณจากการได้รับการจัดสรรงบประมาณ จาก รัฐบาล และดำเนินการจัดเก็บเอง ซึ่งมีข้อมูลรายรับ และ รายจ่าย ดังต่อไปนี้ ดังต่อไปนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบล-กระบือ๒๕๖๒, ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ เรื่อง งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒, หน้า ๓)

ตารางที่ ๑ ข้อมูลรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

รายรับ	รายรับจริง ปี ๒๕๖๐	ประมาณการ ปี ๒๕๖๑	ประมาณการ ปี ๒๕๖๒
รายรับที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง	๙๖๔,๒๕๗.๔๐	๑,๐๗๒,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘,๐๕๖,๕๐๕.๕๘	๒๓,๗๐๕,๐๐๐	๑๙,๖๗๕,๓๐๐
รายได้จากเงินอุดหนุนทั่วไป	๑๙,๖๓๙,๓๐๖.๙๘	๒๒,๖๑๘,๐๐๐	๒๑,๐๓๖,๗๐๐
รวม	๓๘,๖๓๙,๓๐๖.๙๘	๔๗,๓๙๕,๐๐๐	๔๑,๖๑๒,๐๐๐

ที่มา: ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ หน้า ที่ ๓

ตารางที่ ๒ ข้อมูลรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

รายจ่าย	รายรับจริง ปี ๒๕๖๐	ประมาณการ ปี ๒๕๖๑	ประมาณการ ปี ๒๕๖๒
งบกลาง	๑๐,๗๙๗,๐๙๖.๐๐	๑๓,๓๖๐,๐๐๐.๐๐	๑๓,๕๔๘,๐๐๐.๐๐
งบบุคลากร	๙,๕๔๕,๑๙๙.๐๐	๑๒,๕๑๐,๐๐๐.๐๐	๑๑,๒๙๔,๓๐๐.๐๐
งบดำเนินงาน	๘,๓๕๓,๖๗๗.๐๓	๑๔,๓๓๑,๑๐๐.๐๐	๑๒,๐๕๕,๔๐๐.๐๐
งบลงทุน	๕,๗๐๑,๓๐๐.๐๐	๓,๓๑๘,๙๐๐.๐๐	๑,๐๘๔,๓๐๐.๐๐
งบเงินอุดหนุน	๓,๖๓๖,๓๖๖.๘๓	๓,๘๗๕,๐๐๐.๐๐	๓,๖๓๐,๐๐๐.๐๐
รวมรายจ่ายจากงบประมาณ	๓๘,๐๓๓,๖๓๘.๘๖	๔๗,๓๙๕,๐๐๐.๐๐	๔๑,๖๑๒,๐๐๐.๐๐

ที่มา : ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ หน้า ที่ ๔

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือได้ดำเนินการสำรวจปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ (ข้อมูลจากแผนพัฒนาตำบลปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

ด้านการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร

ปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านการเกษตรและผลผลิตทางการเกษตร ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ประกอบด้วย การส่งเสริมศักยภาพของประชาชน การส่งเสริมผลผลิตทางการเกษตร ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑. คุณภาพดินเสื่อมสภาพ ๒. คุณภาพผลผลิตทางการเกษตร ๓. ต้นทุนการผลิตราคาสูง	๑. ต้องการให้ส่งเสริมการปลูกพืชแบบเกษตรอินทรีย์ และการปลูกพืชหมุนเวียน ๒. ต้องการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และต้องการเพิ่มคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตร ๓. ต้องการให้เพิ่มศักยภาพของเกษตรกร ผู้นำชุมชน ให้มีความรู้ในการใช้สารเคมี การผลิตปุ๋ยอินทรีย์ วิธีการป้องกันกำจัดศัตรูพืช

ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนาและ วัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ประกอบด้วย การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน การ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว เป็นต้น ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑. ภูมิทัศน์บริเวณโดยรอบแหล่งท่องเที่ยว ๒. ขาดความร่วมมือ เครือข่าย ด้านการอนุรักษ์ โบราณสถาน แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ประเพณีและ วัฒนธรรม ๓. โบราณสถานและแหล่งท่องเที่ยวขาดการ ทำนุบำรุงรักษา ๔. ขาดการรวบรวมภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ต้องการบำรุงรักษา ปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ท่องเที่ยว ๒. ต้องการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายใน ตำบลบางกระบือ ๓. ต้องการส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๔. ต้องการพัฒนาศูนย์พัฒนาข้อมูลเชิงประวัติศาสตร์ และแหล่งท่องเที่ยวตำบลบางกระบือ ๕. ต้องการบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา โบราณสถาน โบราณวัตถุในพุทธศาสนา ๖. ต้องการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น ๗. ต้องการให้ส่งเสริม และสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
	๘. ต้องการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และปฏิบัติธรรมให้แก่เยาวชน

ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ปัญหาด้านเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ประกอบด้วย ปัญหาด้านรายได้ ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ต้นทุนการผลิตสูง ไม่มีอาชีพเสริม โดยสามารถแยกปัญหาได้ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑. ประชาชนส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย ๒. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม ๓. ประชาชนขาดแคลนเงินทุนในการผลิต ๔. ปัญหาหนี้สิน	๑. ต้องการแก้ไขปัญหาค่าความยากจน ๒. สนับสนุนกองทุนหมุนเวียนและพัฒนาส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพตำบลบางกระบือ ๓. เสริมสร้างอาชีพ ๔. สร้าง และสนับสนุนผลิตภัณฑ์ในชุมชน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

ปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ประกอบด้วย ด้านถนน ไฟฟ้า ประปา คูคลอง การแก้ไขปัญหามลพิษ ภัยธรรมชาติ ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๔. ถนนลาดยาง/คอนกรีตในหมู่บ้านยังไม่ครอบคลุมทุกเส้นทาง ๕. ถนนบางสายมีความชำรุด ๖. ระบบไฟฟ้ายังไม่ครบทุกครัวเรือน ๗. ระบบประปายังไม่ครบทุกครัวเรือน ๘. คุณภาพน้ำของประปาหมู่บ้านบางแห่งยังไม่ได้มาตรฐาน ๙. น้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๑๐. คลองส่งน้ำตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมเป็นจำนวนมาก ๑๑. ระบบเสียงตามสายไม่ทั่วถึง ๑๒. น้ำทางการเกษตรกรรมไม่เพียงพอ ๑๓. ภัยธรรมชาติ ๑๔. บุกรุกที่สาธารณะ	๑. ต้องการให้ก่อสร้างถนนลาดยาง/ถนนคอนกรีต ๒. ปรับปรุงถนน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ๔. ขยายเขตปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน ๕. ขยายเขตไฟฟ้า ๖. ปรับปรุงหม้อแปลงไฟฟ้า ๗. เจาะน้ำบาดาลเพื่อการเกษตร ๘. บรรเทาความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ ๙. ขยายเขตเสียงตามสาย ๑๐. ขุดลอกคูคลอง คลองส่งน้ำ ๑๑. กำจัดวัชพืชในคลองส่งน้ำ ๑๒. รังวัดตรวจสอบที่สาธารณะและหลักเขต

ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ปัญหาด้านสังคมและความต้องการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือซึ่งมีสาเหตุมาจาก การแพร่ระบาดของยาเสพติด โรคระบาด คุณธรรมจริยธรรมที่ลดลงโดยสามารถแยกปัญหาได้ดังนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาดทำให้เกิดการลัก ขโมย ๒.ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.ปัญหาวันรุ่นตั้งครรภก่อนวัยอันสมควร ๔.ปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม มารยาททางสังคม ๕.ปัญหาอาชญากรรม ๖.ปัญหาความแตกแยกทางสังคม ๗.ปัญหาโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๘.ปัญหาขาดแคลนที่อยู่อาศัย ๙.ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๑๐.ปัญหาการใช้รถใช้ถนน	๑.การอบรมความรู้เกี่ยวกับการแพทย์ฉุกเฉิน ๒.ส่งเสริมงาน ศูนย์อปพร. การฝึกอบรมทบทวน พร้อมจัดหาวัสดุด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.อบรมอาสาสมัครจราจร การติดตั้งป้ายจราจร ๔.การติดตั้งกล้อง CCTV ๕.การจัด/ร่วม/สนับสนุนการแข่งขันกีฬา ในทุกภาคส่วน ๖.จัดซื้ออุปกรณ์กีฬา การก่อสร้างลานกีฬา/สนามกีฬา ๗.อบรมความรู้และแก้ไขปัญหายาเสพติด ๘.สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาครอบครัว ๙.สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกลุ่มสตรี ๑๐.สนับสนุนกองทุนสวัสดิการหมู่บ้าน/ชุมชน ๑๑.อบรมส่งเสริมวิธีประชาธิปไตย ๑๒.ส่งเสริมการปกป้องสถาบัน ๑๓.ส่งเสริมภูมิคุ้มกันสร้างสายใยครอบครัว ๑๔.ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชนและเพิ่มศักยภาพทางการศึกษา ๑๕.ส่งเสริมกิจกรรมวันเด็ก ๑๖.ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน ๑๗.ส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ๑๘.จัดหาเครื่องเล่นมาตรฐานสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑๙.การจัดหาอาหารกลางวัน ๒๐.การจัดหาอาหารเสริมนม ๒๑.ส่งเสริมประสิทธิภาพทางการศึกษา ๒๒.จัดซื้อหนังสือพิมพ์ วารสาร ๒๓.การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ยากไร้ ผู้ป่วยเอดส์ ๒๔.สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาสตรีและครอบครัวในชุมชนตำบลบางกระบือ

ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต(ต่อ)

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
	๒๕.สนับสนุน และส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุ ๒๖.การแก้ไขปัญหายากเสพติด ๒๗.ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชนช่วงปิดภาคเรียน ๒๘.โครงการพบปะประชาชน ๒๙.สนับสนุนและจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชน ตามนโยบายของรัฐ ๓๐.การก่อสร้างที่จอดรถ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสาเหตุขยะมูลฝอย ทรัพยากรดิน ปัญหาป่าชุมชน ยังผลให้เกิดปัญหา และประชาชนได้เสนอความต้องการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ปัญหาฝังเมืองรวมตำบล ๒.ปัญหาทัศนียภาพของชุมชน ๓.ปัญหาขยะมูลฝอย ๔.ปัญหาป่าชุมชน ๕.ปัญหาตลิ่งทรุด	๑.ปรับปรุงฝังเมืองรวมตำบล ๒.การก่อสร้างผนังกันน้ำ ๓.การซ่อมแซม ปรับปรุง และก่อสร้างประตูละบายน้ำ ๔.การซ่อมแซม ปรับปรุง ตกแต่งสวนสุขภาพ ๕.การปรับปรุงภูมิทัศน์ตำบลยางกระปือ ๖.การส่งเสริมการปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ ๗.การป้องกัน ฟื้นฟู ทรัพยากรดิน ๘.การปรับปรุงภูมิทัศน์รอบหนองบัว พร้อมสร้างโฮมสเตย์ ๙.การกำจัดขยะมูลฝอย

ด้านระบบบริหารและการจัดการ

ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองการบริหาร มีสาเหตุมาประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ประกอบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือที่มีอย่างจำกัด ยังผลให้เกิดปัญหาและประชาชนได้เสนอความต้องการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
๑.ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และหน้าที่ รวมไปถึงยังขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบระบกฎหมาย ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ขาดเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการบริหารงานที่เพียงพอ ๓.การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อันแก่ ผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำชุมชน ในทุกๆ ด้าน ๒.จัดให้มีเวทีที่แสดงความคิดเห็น ๓.ประชาสัมพันธ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ๔.สนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ ๕.อุดหนุนศูนย์ข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น ระดับอำเภอ ๖.ปรับปรุงและพัฒนาสำนักงานตามระบบงาน ๕ ส. ๗.จัดทำหรือปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๘.ปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ๙.จัดซื้อรถบรรทุก จัดซื้อรถขยะ จัดซื้อรถยนต์ส่วนกลาง จัดซื้อรถยนต์ฉุกเฉิน ๑๐.ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ขยายเขตเสียงตามสายของหมู่บ้าน ๑๑.การติดตามการปฏิบัติผลการปฏิบัติราชการ ๑๒.การจัดเตรียม/จัดหา วัสดุ ครุภัณฑ์ และการซ่อมแซมวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ๑๓.การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑๔.การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ ๑๕.การถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการเมืองการปกครองและส่งเสริมระบบประชาธิปไตย

ด้านระบบบริหารและการจัดการ(ต่อ)

ปัญหาของประชาชน	ความต้องการของประชาชน
	๑๖.จัดหาครุภัณฑ์ เครื่องมืออุปกรณ์เพื่อใช้ในการบริหารงาน ปฏิบัติราชการ ๑๗.การพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์ ๑๘.การปรับปรุงอาคารสำนักงาน ๑๙.การก่อสร้างหลังคาคลุมลานเอนกประสงค์ ๒๐.การก่อสร้างที่จอดรถสำหรับประชาชนที่รับบริการ

จากปัญหาและความต้องการของประชาชนของตำบลบางกระบือในข้างต้น จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือจึงนำมาวิเคราะห์โดยใช้ทฤษฎี SWOT analysis ดังนี้ (ข้อมูลจาก แผนพัฒนาตำบลปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๔: หน้า ๔๑- ๔๓)

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑.พื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม ระบบชลประทานทั่วถึง แหล่งน้ำ คุณภาพดิน อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเกษตร
- ๒.มีเส้นทางคมนาคมใกล้กับจังหวัดสิงห์บุรี และเชื่อมโยงเส้นทาง อำเภอลำลูกเกดและพื้นที่ ตำบลใกล้เคียงทำให้การคมนาคม มีความสะดวก รวดเร็ว
- ๓.มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
- ๔.ประชาชนให้ความสำคัญกับการสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
- ๕.มีการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มต่างๆ ในตำบลให้มีความเข้มแข็ง
- ๖.มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ประโชติการาม หมู่ที่ ๓ วัดกระดังงาบุปผาราม หมู่ที่ ๖ และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ได้แก่ ลำแม่ลา หมู่ ๗
- ๗.มีกลุ่ม สภาองค์กรชุมชน ที่เข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้า
- ๘.มีปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นในด้านการเกษตร ศิลปวัฒนธรรม

จุดอ่อน(Weaknesses)

- ๑.ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองและการบริหารจัดการ
- ๒.ประชาชนขาดความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการประกอบอาชีพ
- ๓.พื้นที่อยู่อาศัยและการเกษตรเป็นจุดเสี่ยงการเกิดอุทกภัย
- ๔.บริการสาธารณะยังไม่ครอบคลุม และไม่เพียงพอกับความต้องการประชาชน
- ๕.ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๖.ขาดการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างต่อเนื่อง
- ๗.ไม่มีระบบบริหารจัดการขยะที่ถูกลักษณะ และมีประสิทธิภาพ
- ๘.เส้นทางคมนาคมสายหลักขาดความปลอดภัย เช่น ไม่มีสัญญาณไฟจราจร
- ๙.ประชาชนบางส่วนยังขาดวินัยจราจรทำให้เกิดอุบัติเหตุในพื้นที่ เช่น กลุ่มเยาวชน นักเรียน นักศึกษา
- ๑๐.งบประมาณของ อบต.มีน้อย ไม่เพียงพอในการพัฒนาแก้ไข ปัญหาประชาชนอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน(Weaknesses)(ต่อ)

๑๑.ประชาชนส่วนใหญ่มุ่งหวังประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องและขาดการพึ่งตนเองคอยให้ราชการช่วยเหลือ

๑๒.ขาดการวางแผนเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต

โอกาส (Opportunities)

๑.รัฐบาลกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมากขึ้น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาและพัฒนาในด้านต่างๆเอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

๓.หน่วยงานอื่นให้การสนับสนุนงบประมาณพัฒนาตำบล

๔.รัฐบาลส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และมีการเชื่อมโยงเครือข่ายสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดระเบียบสังคมและการทุจริตคอร์รัปชัน

๖.รัฐบาลให้นโยบายในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในด้านต่างๆเพื่อให้ประชาชนมีการดำรงชีวิตที่มีสุขภาพดี ปลอดภัย และมีคุณภาพที่ดี

๗.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ท้องถิ่นได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดสิงห์บุรี

อุปสรรค (Threats)

๑.ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาดโลก

๒.รายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการบริหารงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๓.ภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อ การประกอบอาชีพของเกษตรกร

๔.ปัญหายาเสพติด แหล่งอบายมุขเป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม

๕.การรับวัฒนธรรมทางตะวันตกที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ทำให้ขาดคุณธรรม จริยธรรม

๖.การสื่อสารทางเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลง

๗.กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติราชการ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน

๘.ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผน

๙.ขาดความร่วมมือของประชาชน

๑๐.ขาดความชัดเจนนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ทำให้บุคลากรในหน่วยงานขาดการประสานงานและขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

๑๑.หน่วยงานราชการทำงานในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลซ้ำซ้อนทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ และเสียเวลาในการปฏิบัติงาน

จากปัญหาความต้องการของประชาชน มาถึงการวิเคราะห์สภาพปัญหาตามทฤษฎี SWOT analysis ซึ่งปัญหาหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ มุ่งเน้นการพัฒนาคน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้มีความเป็นดี และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือที่ว่า “บางกระบือน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม เลิศล้ำการศึกษา พัฒนาการเกษตร เศรษฐกิจพอเพียง แหล่งท่องเที่ยวเลื่องลือ”

๕. การกิจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับปัญหาและความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์ตามทฤษฎี SWOT analysis เป็นผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจถ่ายโอนภารกิจ จำนวน ๘๗ เรื่อง แบ่งออกเป็นกลุ่ม

ภารกิจต่างดังนี้

- ๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง
- ๑.๒ สาธารณูปโภค
- ๑.๓ สาธารณูปการ
- ๑.๔ การผังเมือง
- ๑.๕ การควบคุมอาคาร

๒. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจถ่ายโอน จำนวน ๑๐๓ เรื่อง แบ่งออกเป็นกลุ่ม

ภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- ๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ งานสวัสดิการสังคม อันได้แก่ การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๓ นันทนาการ อันได้แก่ การส่งเสริมกีฬา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๔ การศึกษา อันได้แก่ การจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
- ๒.๕ การสาธารณสุข อันได้แก่ การรักษาพยาบาลและการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจดังนี้

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชนและส่วนรวมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว แบ่งเป็นกลุ่ม

ภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- ๔.๑ การวางแผน

- ๔.๒ การพัฒนาเทคโนโลยี
- ๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๔ การพาณิชย์กรรม
- ๔.๕ การพัฒนาอุตสาหกรรม
- ๔.๖ การท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

- ๕.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่า
- ๕.๒ การจัดการสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจต่าง ๆ ดังนี้

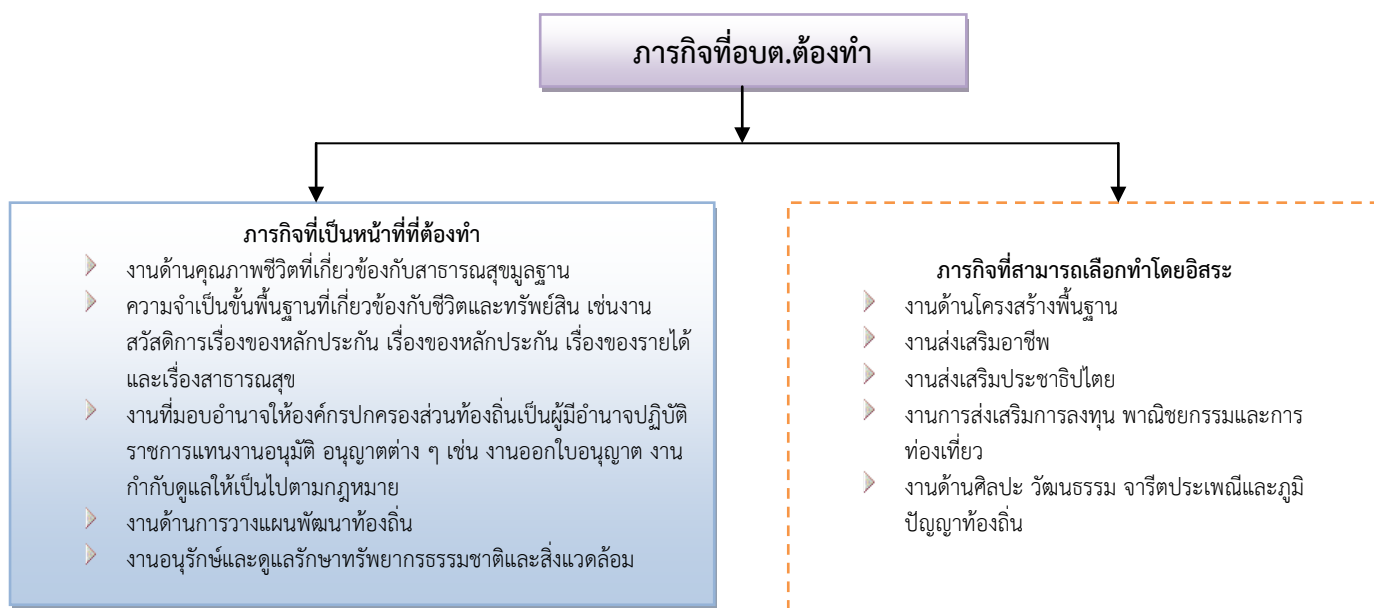
๖.๑ การป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ

ซึ่งภารกิจที่ถ่ายโอนข้างต้นทั้งหมด ๒๔๕ เรื่อง หากแบ่งลักษณะทั่วไปของภารกิจจะแบ่งได้ ออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑. ภารกิจที่เป็นหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำ หมายถึง รัฐจะไม่ทำภารกิจนี้แต่จะมอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้จัดทำแทน ได้แก่ งานด้านคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องสาธารณสุขมูลฐาน ภารกิจด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ภารกิจด้านการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ จึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ท้องถิ่นจะต้องกระทำ

๒. ภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถเลือกทำโดยอิสระ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับความต้องการอันหลากหลายของประชาชนในท้องถิ่นเอง ได้แก่ งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานส่วนเสริมอาชีพ งานส่งเสริมประชาธิปไตย งานส่วนเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว และงานด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งสามารถเขียนแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพแสดงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ได้รับการถ่ายโอน



จากแผนภาพดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงภารกิจถ่ายโอนที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ต้องดำเนินการและเลือกดำเนินการเมื่อนำภารกิจที่เกิดจากพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล- บางกระบือที่เกิด จากกฎหมายจัดตั้ง คือพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ ที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งภารกิจทั้ง๗ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไปปฏิบัติอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอกอพนธ์พัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่เป็น สำคัญ ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพระลานชัยมีดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - ส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาทุกระดับอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
 - พัฒนา อนุรักษ์ ส่งเสริม ประเพณีและวัฒนธรรม
 - สนับสนุนด้านงานสังคมสงเคราะห์
 - ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน รักษาโรค และควบคุม โรคติดต่อ
 - ส่งเสริมสนับสนุน สร้างสังคมเข้มแข็งให้ชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม
 - ส่งเสริมอาชีพ และบริหารจัดการเพิ่มช่องทางการจำหน่าย
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้การมีส่วนร่วมของ
เอกชนและชุมชน
 - ปลุกจิตสำนึกให้เอกชนและชุมชนรักษาสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพ พัฒนาวามรู้ ตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
 - การพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ในการปฏิบัติราชการ
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาแหล่งน้ำมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ก่อสร้าง ปรับปรุงพัฒนาแหล่งน้ำและการประปา
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานมีแนวทางการพัฒนาดังนี้
 - ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ
 - การพัฒนาการขยายเขตไฟฟ้า และการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้มีมาตรฐาน

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรอง

จากภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๖๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือจึงวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ตำบลบาง กระบือ	ภารกิจตาม พรบ.สภาพัฒนาการและอบต. พ.ศ.๒๕๓๗	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้ อบท.พ.ศ. ๒๕๔๒	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
<u>ยุทธศาสตร์</u> <u>การพัฒนา</u> <u>ส่งเสริม</u> <u>การเกษตร</u> <u>และผลผลิต</u> <u>ทางการ</u> <u>เกษตร</u>	มาตรา ๖๗(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖)ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว	สำนักปลัด
<u>ยุทธศาสตร์</u> <u>การ</u> <u>พัฒนาการ</u> <u>ท่องเที่ยว เชิง</u> <u>ประวัติศาสตร์</u> <u>ศาสนาและ</u> <u>วัฒนธรรม</u>	มาตรา ๖๗(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๘(๑๒) การท่องเที่ยว	๑.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว ๒.ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.สำนักปลัด ๒.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.กองช่าง
<u>ยุทธศาสตร์</u> <u>การพัฒนา</u> <u>เศรษฐกิจ</u>	มาตรา ๖๗(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๖)ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๗)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว	สำนักปลัด
<u>ยุทธศาสตร์</u> <u>การพัฒนา</u> <u>โครงสร้าง</u> <u>พื้นฐานและ</u> <u>บริการ</u> <u>สาธารณะ</u>	มาตรา ๖๗(๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (๒)รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย มาตรา ๖๗(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (๒)ให้มีการบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือไฟแสงสว่างโดยวิธีอื่น (๓)ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.สำนักปลัด ๒.กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับบางกระป๋อง	ภารกิจตาม พรบ.สภาลำดับและอบต. พ.ศ.๒๕๓๗	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและขั้นตอนการจ่าย อำนาจให้ อบท.พ.ศ.๒๕๔๒	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</u>	มาตรา ๖๗(๓)ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๔)ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕)ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖)ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (๘)บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๘(๖)ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (๗)ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (๘)บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (๘)การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (๑๓)การผังเมือง	๑. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๒.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๓.กองสวัสดิการสังคม ๔.กองช่าง
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u>	มาตรา ๖๗(๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (๒)รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย (๗)คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๘ (๔)ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (๘)การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (๑๓)การผังเมือง	ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.สำนักงานปลัด ๒.กองช่าง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาลำดับบางกระป๋อง	ภารกิจตาม พรบ.สภาดำบลและอบต. พ.ศ.๒๕๓๗	ภารกิจ ตามพรบ.แผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้ อบท.พ.ศ.๒๕๔๒	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารและการจัดการ</u>	มาตรา ๖๗ (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร	งานที่มอบอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจปฏิบัติราชการแทนงานอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ เช่น งานออกใบอนุญาต งานกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย	๑.สำนักปลัด ๒.กองช่าง ๓.กองคลัง ๔.กองการศึกษา ๕.กองสวัสดิการสังคม ๖.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโดยมีภารกิจอันได้แก่การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกการจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มีการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เป็นต้น
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอันได้แก่การจัดการศึกษาการสังคมสงเคราะห์การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาสการรักษาความสะอาด ของถนนทางเดินและที่สาธารณะ การพัฒนากลุ่มอาชีพ เป็นต้น
๓. ขยายพื้นที่ชลประทานและเพิ่มประสิทธิภาพระบบชลประทานโดยการฟื้นฟูและขุดลอกแหล่งน้ำธรรมชาติรวมทั้งพัฒนาแหล่งน้ำผิวดินและใต้ดิน
๔. การส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่เศรษฐกิจพอเพียงรวมไปถึงการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรโดยใช้เกษตรอินทรีย์และการเกษตรในด้านต่างๆ
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยว
๕. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๖. การเพิ่มศักยภาพของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง
๗. การส่งเสริมการลงทุน การวางแผน และการพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้น ๓๔ อัตรา ซึ่งภาระงานที่เกิดขึ้นจริงที่เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์งานพบว่าได้ดังนี้ (รายละเอียดภาคผนวก)

ส่วนราชการ	ภารกิจ	อัตราที่มีอยู่	อัตราตำแหน่งที่ต้องการ	ภาระงานที่เกิดขึ้น	หมายเหตุ
ปลัด อบต.	งานบริหารงาน อบต.	๑	๑	๑	
รอง ปลัด อบต.	งานบริหารงาน อบต.	๑	๑	๑	
สำนักปลัด	- งานบริหารงานทั่วไป	๗	๗	๑๐	จ้างเหมาเพิ่ม ๓ อัตรา
	- งานนโยบายและแผน	๑	๑	๑	
	- งานกฎหมายและคดี	๑	๑	๑	
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	
	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๒	๒	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
กองคลัง	- งานการคลัง	๒	๒	๒	
	- งานบัญชีและบัญชี	๑	๑	๑	
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	๒	๒	
กองช่าง	- งานก่อสร้าง	๒	๒	๒	
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	
	- งานประสานสาธารณูปโภค	-	๑	๑	
	- งานผังเมือง	-	-	-	
	- งานตามภารกิจถ่ายโอน	-	-	-	
กองการศึกษา	- งานบริหารงานการศึกษา	๕	๕	๕	
	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒	๒	๒	
กองสวัสดิการสังคม	-งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	
	-งานสังคมสงเคราะห์	-	-	-	
	-งานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	
	-งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	-	-	-	
งานตรวจสอบภายใน	-งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	
รวม		๓๓	๓๔	๓๖	

จากตารางข้างต้นจะเห็นว่า โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือในปัจจุบัน ซึ่งมี ๕ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอกับการบริหารและสามารถรองรับกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือประกอบกับมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖ ๒ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ได้มีมติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ปรับปรุงอัตรากำลัง จำนวน ๑ อัตรา ในภารกิจป้องกันและบรรเทาสา

ธารณภัย ในตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ได้กำหนดอัตรากำลัง ทั้งหมด ๓๔ ตำแหน่ง ๓๔ อัตรา (รายละเอียดตำแหน่งตามข้อ ๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง)

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานตามภารกิจถ่ายโอน	๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานตามภารกิจถ่ายโอน	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานการส่งเสริมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานการส่งเสริมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราตำแหน่งใหม่เสร็จแล้วจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานอบต.)ระดับกลาง ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) ระดับ ต้น ๖๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.(๐๑) พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น ๖๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชำนาญการ ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) ๖๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	-	-	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) ๖๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ/ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๓	๑๔	๑๔	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๑๓	๑๓	๑๔	๑๔	-	+๑	-	
สำนักปลัดอปท.(๑๑)(ต่อ)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับ ต้น ๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ ๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น ๖๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน ๖๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๒๕	๒๕	๒๖	๒๖	-	+๑	-	

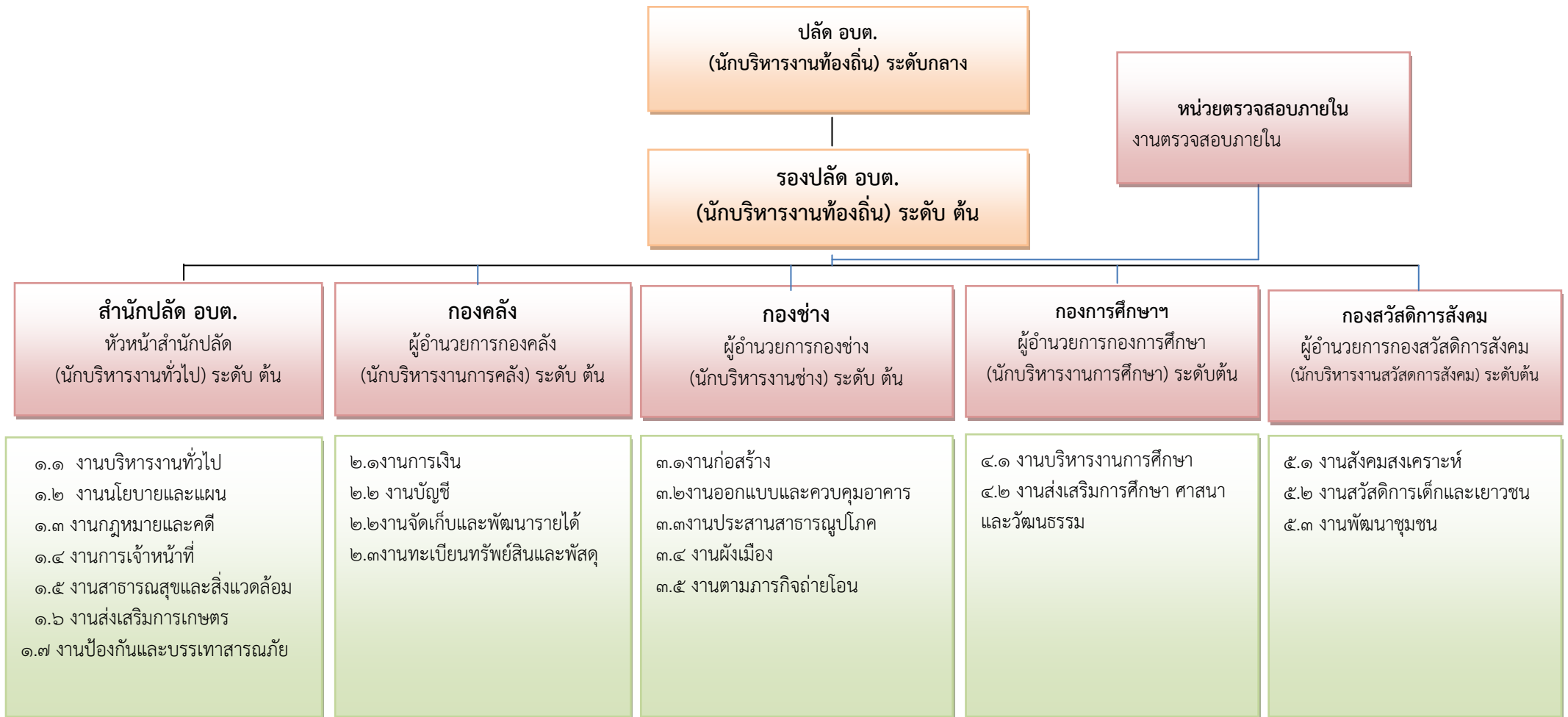
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ยอดยกมา	๒๕	๒๕	๒๖	๒๖	-	+๑	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา) ระดับ ต้น ๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
ครู ๑๖-๒-๐๐๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ๑๖-๒-๐๐๕๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ๑๖-๒-๐๐๘๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/ปริญญตรี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)ระดับ ต้น ๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ ๖๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) ๖๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
รวม	๓๔	๓๔	๓๕	๓๕	-	+๑	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น

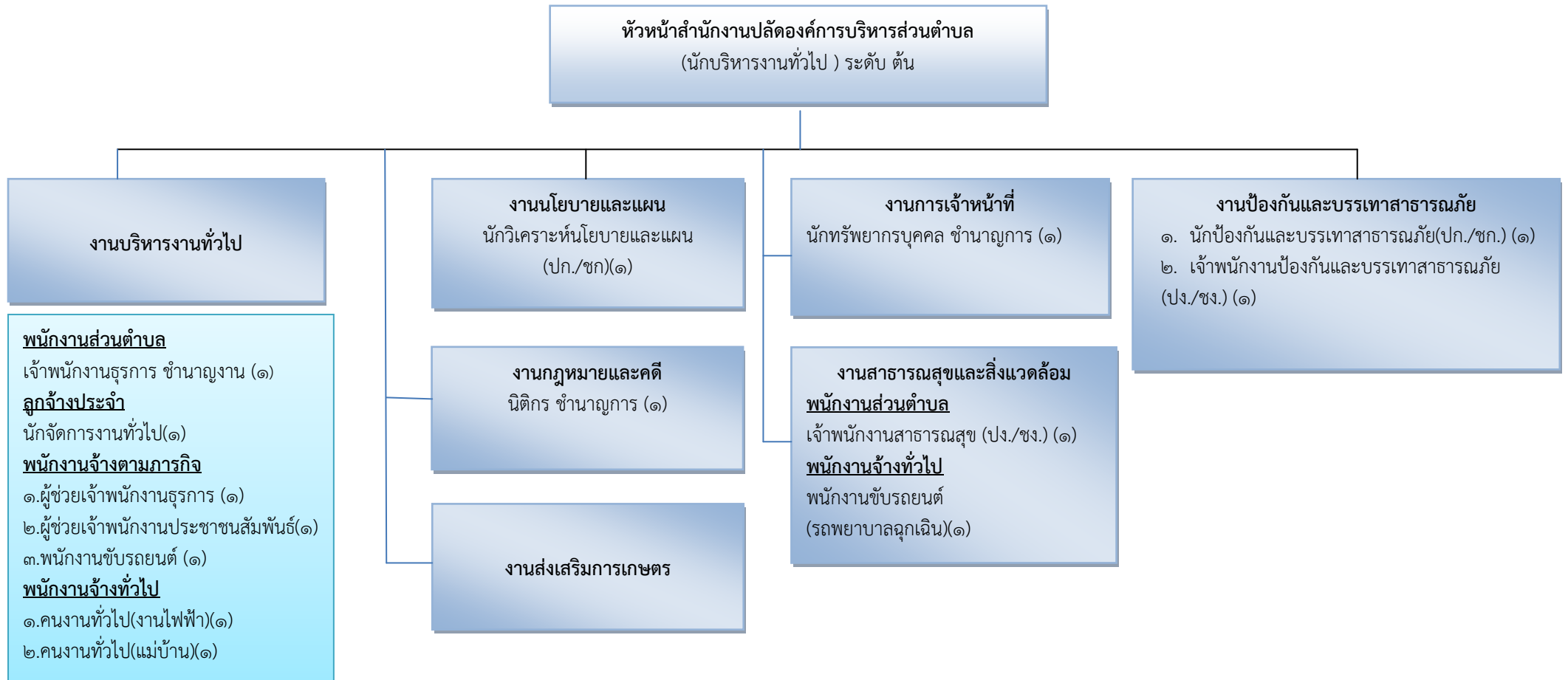
องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	
๑	นักบริหารงานอบต.	๘	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๕,๐๐๐	๒๙๘,๕๖๐	
๒	นักบริหารงานอบต.	๗	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๙๑,๘๘๐	๒๐๓,๑๖๐	
๓	<u>สำนักปลัด</u> นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	
๔	บุคลากร	๗/๖	๑	๑	๑๖๖,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๖,๒๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑	-	๑๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๗,๙๒๐	
๖	นิติกร	๓	๑	-	๑๕๐,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๗,๘๖๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๓,๙๘๐	๒๓๓,๘๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๔	๑	๑	๑๑๓,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๕,๗๖๐	๖,๑๖๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๒๕,๒๘๐	๑๓๑,๔๐๐	
๘	เจ้าหน้าที่ป้องกันฯ	๑-๓,๔	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๖,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๕๑,๖๘๐	(ว่าง)
๙	<u>กองคลัง</u> นักบริหารงานคลัง	๗	๑	๑	๒๐๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๘,๓๒๐	
๑๐	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๔	๑	๑	๑๑๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๒๕,๒๘๐	๑๓๑,๔๐๐	๑๓๗,๔๐๐	
๑๑	นักวิชาการคลัง	๕	๑	๑	๑๐๔,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๐๙,๖๘๐	๑๑๔,๔๘๐	๑๑๙,๔๐๐	
๑๒	จพง.จัดเก็บรายได้	๓	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗๔,๙๐๐	๖,๑๘๐	๖,๑๘๐	๑๗๔,๙๐๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๗,๒๘๐	
๑๓	<u>กองช่าง</u> นักบริหารงานช่าง	๗	๑	๑	๒๐๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๘,๓๒๐	
(๔)	รวม	-	๑๓	๙	๑,๖๕๙,๕๒๐	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	๖๑๑,๘๒๐	๑๐๓,๖๘๐	๑๐๔,๔๖๐	๒,๒๗๐,๙๔๐	๒,๓๗๙,๕๕๐	๒,๔๙๐,๒๓๐	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

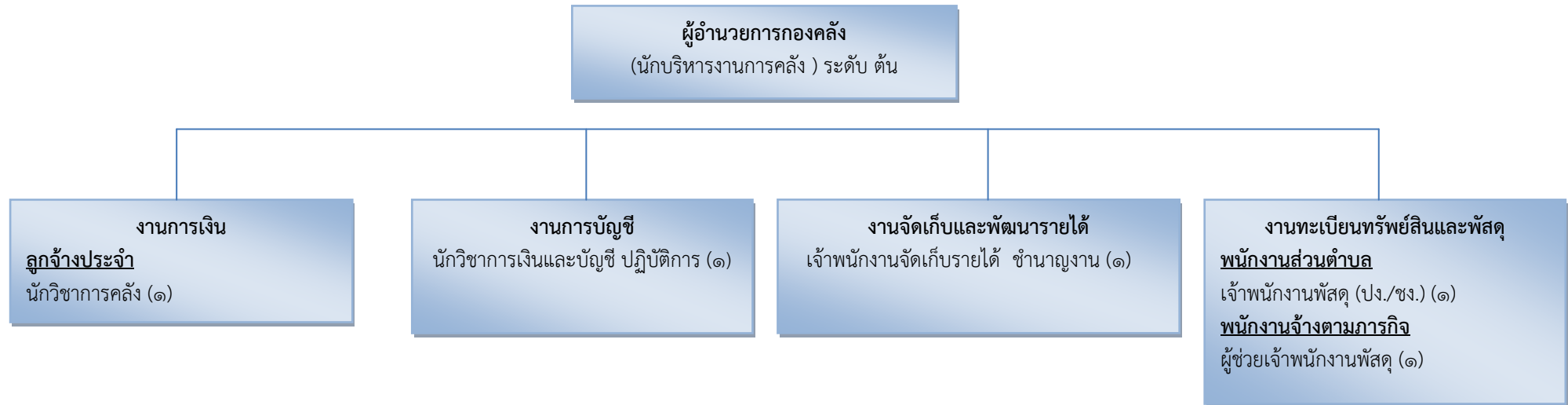


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ



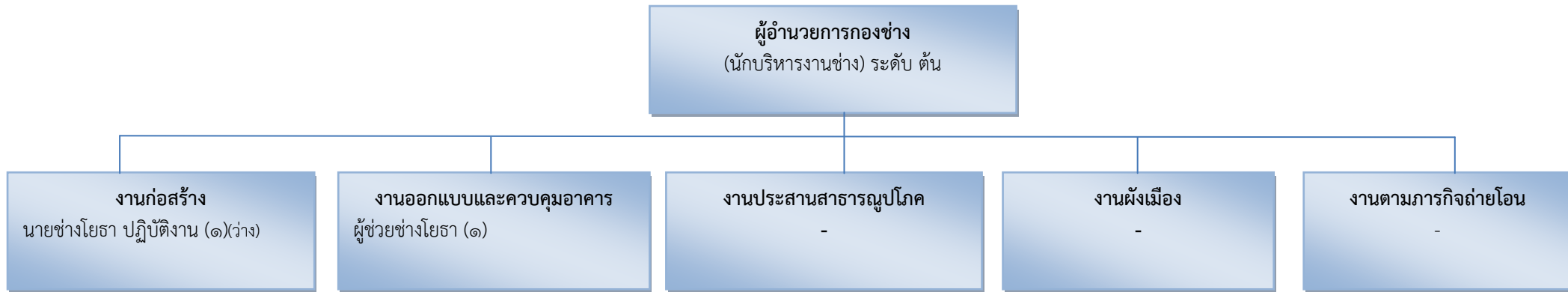
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ตำแหน่งว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวนคน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๔	๑	๓	๓	๑๕

โครงสร้างกองคลัง



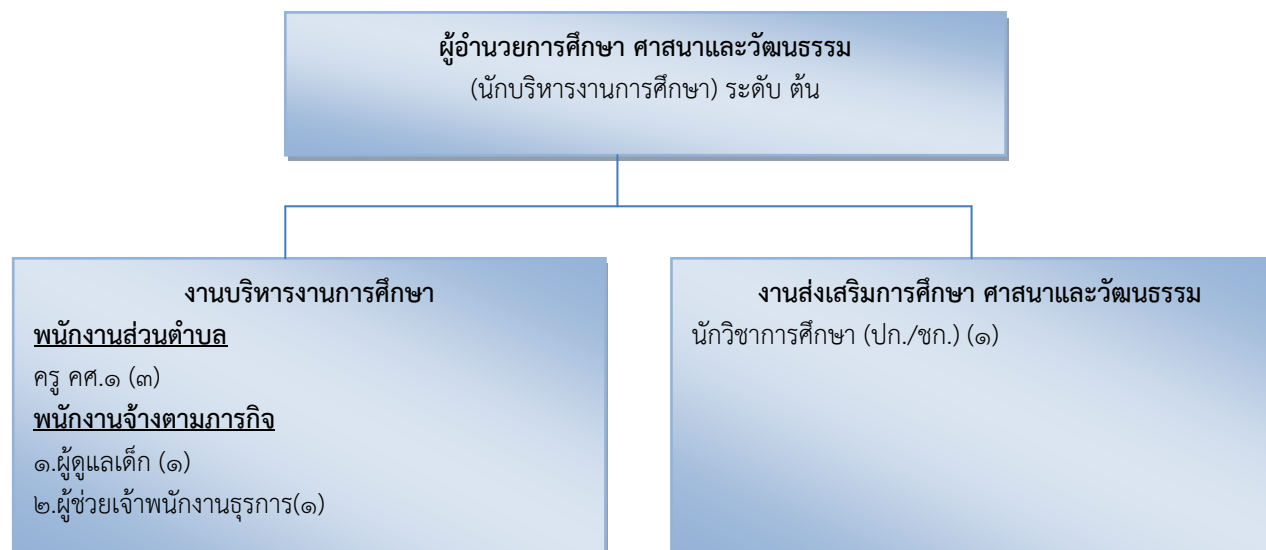
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ตำแหน่งว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวนคน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



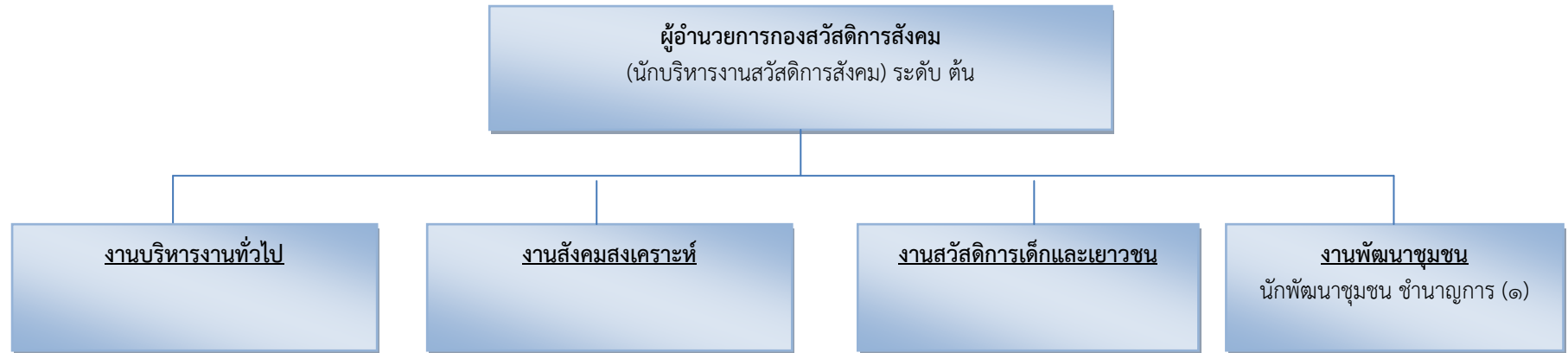
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ตำแหน่งว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวนคน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานครู				วิชาการ				ตำแหน่งว่าง	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวนคน	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๗

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ตำแหน่งว่าง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวนคน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	
๑	นางพรธนพรธ อ้นเขียว	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๖๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๘๘,๐๘๐ (๓๕,๐๙๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๕๗,๐๘๐
๒	นางสาวกนกวรรณ รูปูชากร	รัฐ ประศาสนศาส ตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๖๔-๓-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๓๗๑,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๓,๗๖๐
๓	นายประภาส จันทรังษี	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๔-๓-๐๑- ๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๘,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๔๐,๑๖๐
๔	นางสาวพนมพร นริฐกิจ	รัฐ ประศาสนศาส ตรมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ต้น	๓๒๓,๓๖๗ (๒๖,๙๘๐X๑๒)	-	-	๓๒๓,๓๖๗
๕	-	ปริญญาตรี (ตามมาตราฐาน กำหนด ตำแหน่ง)	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม
๖	นายณัฐวัฒน์ จัยเปี้ยว	นิติศาสตร บัณฑิต	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๖๔-๓-๐๑- ๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๗	-	ปริญญาตรี (ตามมาตราฐาน กำหนด ตำแหน่ง)	๖๔-๓-๐๑- ๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ปก./ชก.	๖๔-๓-๐๑- ๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๘	นายกันตภณ สุวรรณโชติ	ปวส. (การบัญชี)	๖๔-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๖๔-๓-๐๑- ๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๙	-	ปวช./ปวส. (ตามมาตราฐาน กำหนด ตำแหน่ง)	๖๔-๓-๐๑- ๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๑- ๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	สิบเอกณัฐวรศิริจันทร์โท	ปวส.	๖๔-๓-๐๑- ๕๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๖๔-๓-๐๑- ๕๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๑๑	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางพรชนก วารนุช	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๓๒,๙๓๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๓๐
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายวรพจน์ ศรีเกิดพงษ์	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๑๒๐ (๑๓,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๑๒๐
๑๓	นางสาวเสาวนีย์ สำราญสุข	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๔๖,๕๒๐ (๑๒,๒๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๕๒๐
๑๔	นางสาวลักษณภรณ์ โกมล	ปวส.(การเงิน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๒๐
๑๕	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายติชากร ประทุมสุวรรณ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวเพ็ชรรัตน์ อิ่มใจ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป(แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุรติ อัมพวัน	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นางสายฝน เกตุทิพย์	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๖๔-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๔-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๘,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๐๘๐
๒	นางจรรยาพร จัยเปี้ยว	บริหารธุรกิจ บัณฑิต(การ บัญชี)	๖๔-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๖๔-๓-๐๔- ๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๓	-	ปวช./ปวส.	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๓- ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๔-๓-๐๔- ๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๔	นายพัฒนากร สิงห์คำ	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต (วิทยาการ คอมพิวเตอร์)	๖๔-๓-๐๔-๔๒๐๔- ๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๖๔-๓-๐๔- ๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๖	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางดารารมณ มีสุวรรณ	บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การตลาด)	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๗	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางรัชชชดา คำเหล็ก	บริหารธุรกิจ บัณฑิต (การจัดการ ทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	

กองช่าง												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายเทอดศักดิ์ ชมสุวรรณ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๔,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๖,๖๔๐
๒	นายสมภพ พันธัญญาค	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๖๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐
๓	พนักงานจ้าง -	ปวช./ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายวิวัฒน์ บุญวัตร	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๖๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	ต้น	๓๗๘,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๓๖๐
๒	-	ปริญญาตรี (ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง)	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๖๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	-
๓	นางประนอม เต่าทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๔-๒-๐๐๒๐	ครู	คศ.๑	๑๔-๒-๐๐๖๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔	นางรัชนิย์ ปลั่งดี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๔-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑	๑๔-๒-๐๑๒๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕	นางอารมณ ปะภูสะโร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๔-๒-๐๐๘๙	ครู	คศ.๑	๑๔-๒-๐๐๘๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวชญานันท์ ขำน้ำคู	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗	นางสาวปณัสสญา กระจำจิด	ปวส. (การเงิน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๒๔๐	-	-	๑๕๓,๒๔๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๑	<u>พนักงานส่วนตำบล</u> นางสาวภาวิดา รุจิระเศรษฐ	รัฐศาสตร มหาบัณฑิต	๖๔-๓-๑๑-๒๑๐๕- ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ สังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม)	ต้น	๖๔-๓-๑๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๔,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๖,๗๒๐
๒	นางสาวณัฏฐ์พัฒน์ สุขปรีดา	รัฐศาสต รมหาบัณฑิต	๖๔-๓-๑๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๖๔-๓-๑๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x ๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน **ส่วนท้องถิ่น** เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างของทุกคนทุกตำแหน่งโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องการประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบางกระบือได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางกระบือ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ดังนี้

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
๑	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตร ต่างๆตามสายงาน	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
๒	การฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนาศักยภาพ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ทัศนคติใน เรื่องในการปฏิบัติงานด้าน ต่างๆ
๓	การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายในการ ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพ เกี่ยวกับกฎหมายในการ ปฏิบัติงาน
๔	การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรม และทัศนคติที่ดีใน การปฏิบัติงาน
๕	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๖	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวใน การปฏิบัติงาน
๗	การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อการ ปฏิบัติงาน	แล้วแต่ความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๘	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถใน การทำงานเบื้องต้น
๙	การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓	เพื่อส่งเสริมทักษะการ ปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง
๑๐	โครงการให้รางวัลดีเด่นแก่พนักงานผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
๑๑	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกระป้อมมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประมาทหาญวินัย

.....