



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ
เรื่อง นโยบาย กลยุทธ์การบริหารงานสาธารณสุขและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

องค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจในการส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติอีกหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประกอบกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้
จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศุภโชค ภูมิโคกรักษ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

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



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

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

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำ เพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (
 องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

KM)

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ
(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจสังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่ กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“พัฒนาต่อเนื่อง เรื่องคมนาคม แหล่งน้ำมั่นคง อนามัยสมบูรณ์ ใช้จ่ายอย่างประหยัด การศึกษา เครื่องครีดี เศรษฐกิจพอเพียง”

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็นองค์กรหลักในการ สนับสนุนการเสริมสร้างความ เข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ด้านแหล่ง น้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพของประชาชนใน ตำบลให้ดีขึ้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรบริหารจัดการโดยยึดหลักธรร มมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของ ประชาชน

๑.๒ พันธกิจ

- พันธกิจที่ ๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางแหล่งน้ำที่มั่นคง
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด ยึด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- พันธกิจที่ ๓ บำรุงรักษาและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนันทนาการ
- พันธกิจที่ ๔ การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษา และอนามัยสมบูรณ์
- พันธกิจที่ ๕ การส่งเสริมสนับสนุนและการป้องกันภัย ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและชีวิต ประชาชนปลอดภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการและยาเสพติด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกที่ว่าการอำเภอเทพารักษ์ เป็นระยะทางประมาณ ๑๒.๕ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ คิดเป็นระยะทางประมาณ ๑๐๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๑๓๒.๖๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๘๓,๕๑๔ ไร่ มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถื่นใกล้เคียง ๔ ตำบล คือ ตำบลละตะแบก, ตำบลหนองแขง, ตำบลสำนักตะคร้อ, ตำบลวังยายทอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ โดยมี นายอุไร พงษาเกษตร กำหนดตำบลบึงปรือ เป็นประธานกรรมการบริหาร (โดยตำแหน่ง) คนแรก

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลละตะแบก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

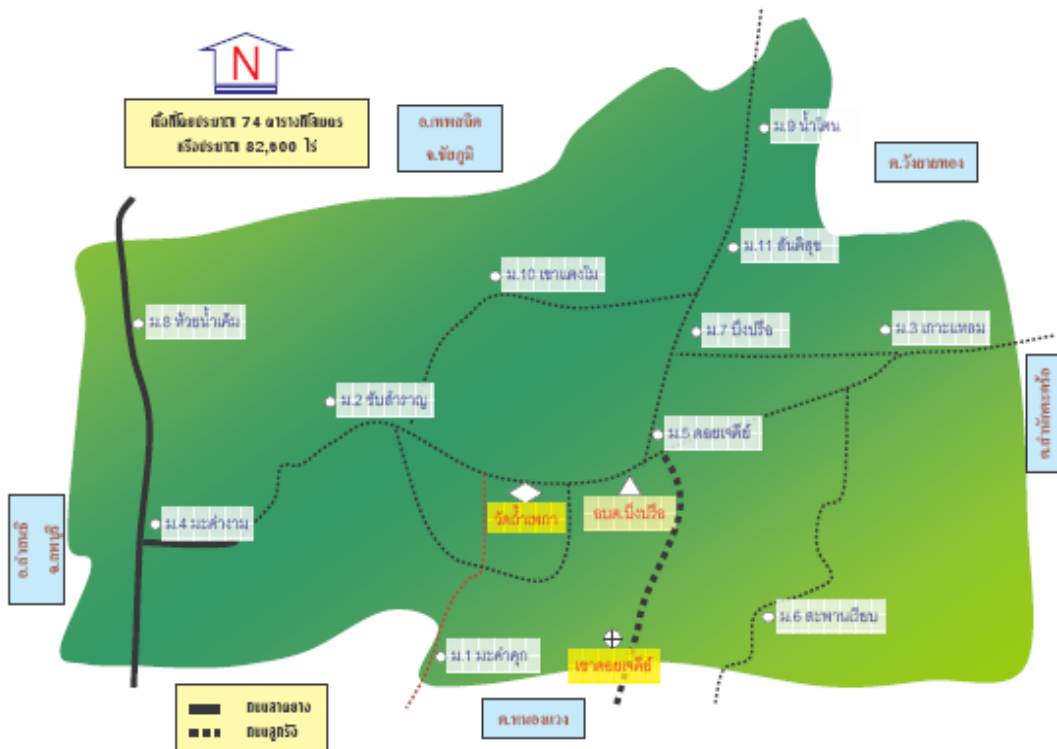
ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหนองแขง อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลสำนักตะคร้อ อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ติดต่อกับ ตำบลวังยายทอง อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี

อยู่ห่างจากระดับน้ำทะเล ๓๓๘ เมตร



โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทิศเหนือ

ติดต่อกับอำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสันเขาพังเหย บริเวณพิกัด QS ๕๖๐๙๖๒ ไปทางทิศตะวันออกถึงกึ่งกลางลำห้วยวังน้ำเขียว บริเวณพิกัด QS ๕๙๘๙๖๒ ระยะทางประมาณ ๔ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกึ่งกลางลำห้วยวังน้ำเขียว บริเวณพิกัด QS ๖๑๗๙๗๗ ระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออก ถึงกึ่งกลางสาขาห้วยวังน้ำเขียว บริเวณพิกัด QS ๖๒๙๙๗๗ ระยะทางประมาณ ๑.๑ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือสิ้นสุดบริเวณสันเขา บริเวณพิกัด QS ๖๔๒๙๘๙ ระยะทางประมาณ ๑.๙ กิโลเมตร รวมระยะทางด้านทิศเหนือประมาณ ๙ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก

ติดต่อกับตำบลคลองขามป้อม และตำบลสำนักตะคร้อ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสันเขา บริเวณพิกัด QS ๖๔๒๙๘๙ ไปทางทิศใต้ ตามสันเขาบริเวณพิกัด QS ๖๕๐๙๕๗ ระยะทางประมาณ ๓.๓ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงทางเข้าบ้านไทยเจริญ บริเวณพิกัด QS ๖๕๙๙๗๔ ระยะทางประมาณ ๑.๓ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงทางเข้าบ้านคลองขามป้อม บริเวณพิกัด QS ๖๖๙๙๕๑ ระยะทางประมาณ ๑ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงทางเกวียน บริเวณพิกัด QS ๖๙๐๙๔๑ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๑๑.๑ กิโลเมตร

ทิศใต้

ติดต่อกับบ้านโนนเต็ง ตำบลหนองแวง โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากทางเกวียน บริเวณพิกัด QS ๖๙๐๙๑๑ ไปทางทิศตะวันตก ถึงกึ่งกลางลำห้วยโป่งยายชี บริเวณพิกัด QS ๖๘๑๙๑๑ ระยะทางประมาณ ๙๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามกึ่งกลางลำห้วยโป่งยายชี บริเวณพิกัด QS ๖๖๔๙๐๑ ระยะทางประมาณ ๒.๖ กิโลเมตร ไปถึงสันเขา บริเวณ พิกัด QS ๙๓๓๘๙๘ ระยะทางประมาณ ๓.๑ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงกึ่งกลางลำห้วย บริเวณพิกัด QS ๖๑๙๙๐๓ ระยะทางประมาณ ๑.๖ กิโลเมตร บริเวณพิกัด QS ๖๑๖๙๐๘ ระยะทางประมาณ ๖๐๐ เมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามร่องเขา บริเวณพิกัด QS ๕๘๙๙๐๐ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ สิ้นสุดที่สันเขาพังเหย บริเวณพิกัด QS ๕๖๐๙๑๓ ระยะทางประมาณ ๓.๔ กิโลเมตร รวมระยะทางด้านทิศใต้ ประมาณ ๑๕.๒ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับอำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสันเขาพังเหย บริเวณพิกัด QS ๕๖๐๙๑๓ ไปทางทิศเหนือตามสันเขา สิ้นสุดที่บริเวณพิกัด QS ๕๖๐๙๖๒ ระยะทางประมาณ ๕.๒ กิโลเมตร รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๕.๒ กิโลเมตร

ด้านการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็นตำบลหนึ่งในเขตปกครองของอำเภอเทพารักษ์ มีหมู่บ้านในเขตปกครอง จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน

หมู่ที่	บ้าน	ผู้ปกครอง	ชื่อ - สกุล	หมายเหตุ
๑	มะค่าคูก	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมพร เจริญโคกสูง	
๒	ซำสาราญ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสาย เกิดสุวรรณค์	
๓	เกาะแหลม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายบุญยืน ฤาชา	
๔	มะค่างาม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประทุม ทำดี	
๕	ดอยเจดีย์	ผู้ใหญ่บ้าน	นายพิพัฒน์ เจริญศรีกาญจนา	
๖	สะพานเลียบ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายจำนอง หุยขุนทด	

๗	บึงปรือ	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมิงทอง	อยู่โคกสูง	
๘	ห้วยน้ำเค็ม	กำนัน	นายสม	นรินทร์นอก	
๙	น้ำโตน	ผู้ใหญ่บ้าน	นายประจักษ์	ประสารวรรณ	
๑๐	เขาแดงโม	ผู้ใหญ่บ้าน	นายสมคิด	ลือทองกลาง	
๑๑	สันตีสูข	ผู้ใหญ่บ้าน	นายอุ้น	วัฒนากลาง	

ด้านประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	มะค่าคูก	๘๓	๑๓๔	๑๓๐	๒๖๔
๒	ซับสำราญ	๙๑	๑๗๗	๑๗๕	๓๕๒
๓	เกาะแหลม	๒๑๗	๒๙๓	๓๑๐	๖๐๓
๔	มะค่างาม	๑๓๒	๒๔๐	๒๓๕	๔๗๕
๕	ดอยเจดีย์	๑๐๕	๑๖๑	๑๓๑	๒๙๒
๖	สะพานเลียบบ	๔๙	๗๒	๕๗	๑๒๙
๗	บึงปรือ	๑๗๖	๒๓๓	๒๖๕	๔๙๘
๘	ห้วยน้ำเค็ม	๑๔๘	๒๖๘	๒๒๔	๔๙๒
๙	น้ำโตน	๑๕๖	๒๓๔	๒๒๘	๔๖๒
๑๐	เขาแดงโม	๑๓๔	๒๓๔	๑๙๓	๔๒๗
๑๑	สันตีสูข	๔๙	๘๕	๖๘	๑๕๓
	รวม	๑,๓๔๐	๒,๑๓๑	๒,๐๑๖	๔,๑๔๗

พื้นที่ถือครองและการใช้ประโยชน์

ตำบลบึงปรือ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๘๓,๕๑๔ ไร่ เป็นพื้นฐานที่ทำการเกษตรประมาณ ๒๒,๒๒๕ ไร่ พื้นที่อยู่อาศัย ๑,๗๕๐ ไร่ ที่สาธารณะประโยชน์ ๑,๖๒๕ ไร่ และที่ดินเขตป่าสงวน ประมาณ ๕๗,๙๑๔ ไร่

ตาราง แสดงพื้นที่ถือครองและการใช้ประโยชน์ที่ดินในตำบลบึงปรือ

หมู่ที่	พื้นที่ทั้งหมด	พื้นที่ทำการเกษตร (ไร่)	จำแนกพื้นที่เป็น (ไร่)			
			นา	พืชไร่	พืชสวน	อื่นๆ
๑	มะค่าคูก	๑๐,๒๐๐	๖๕	๓,๐๗๙	๒๑๐	๖,๘๕๖
๒	ซับสำราญ	๖,๒๐๐	๗๕	๒,๖๐๓	๑๐๓	๓,๔๑๙
๓	เกาะแหลม	๗,๒๒๕	๑๙๖	๓,๗๒๑	๒๙๙	๓,๐๐๙
๔	มะค่างาม	๖,๕๐๐	๘๐	๔,๔๗๖	๑๔๖	๑,๗๙๘
๕	ดอยเจดีย์	๗,๖๐๐	๑๐๖	๔,๓๗๒	๖๐	๓,๐๖๒
๖	สะพานเลียบบ	๘,๓๐๐	๑๓๗	๔,๕๕๐	๑๑๐	๓,๕๐๓
๗	บึงปรือ	๙,๘๐๐	๒๓๙	๖,๘๓๐	๑๕๖	๒,๕๗๕
๘	ห้วยน้ำเค็ม	๘,๒๐๐	๘๘	๕,๐๙๙	๒๔๑	๒,๗๗๒
๙	น้ำโตน	๖,๕๐๐	๙๗	๓,๕๐๔	๑๕๑	๒,๗๔๘
๑๐	เขาแดงโม	๙,๔๐๐	๒๒๔	๕,๔๑๗	๑๑๕	๓,๖๔๔
๑๑	สันตีสูข	๓,๐๐๐	๕๓	๒,๔๕๙	๙๕	๓๙๓
	รวม	๘๒,๙๒๕	๑,๓๖๐	๔๖,๑๑๐	๑,๖๘๖	๓๓,๗๖๙

๑.๒ ลักษณะโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

๑.๒.๑ การคมนาคม การจราจร

การคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัด รวมทั้งการคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน มีรายละเอียดดังนี้

๑. ถนนลาดยาง จำนวน ๒ สาย
๒. ถนนลูกรัง จำนวน ๑๙ สาย
๓. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๕ สาย
๔. ถนนหินคลุก จำนวน ๔ สาย

๑.๒.๒ การประปา

- หมู่บ้านที่ได้รับบริการด้านประปาผิวดิน มี ๑๐ หมู่บ้าน อีก ๑ หมู่บ้านยังไม่มีระบบประปา ยังใช้น้ำตามแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่
- สระน้ำสาธารณประโยชน์ จำนวน ๒๓ แห่ง

๑.๒.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทั้ง ๑๑ หมู่บ้าน จำนวน ๑,๒๑๘ ครัวเรือน ไม่มีไฟฟ้าใช้ จำนวน ๑๐ ครัวเรือน

๑.๒.๔ การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน ๑๔ ตู้
- มีหอกระจายข่าวเสียงตามสาย จำนวน ๑๑ แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐ และ ๑๑

๑.๓ ด้านเศรษฐกิจ

๑.๓.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ประกอบอาชีพทำไร่ ทำนา เลี้ยงวัวเนื้อ เลี้ยงวัวนม ปลูกพืชผักผลไม้ และรับจ้างทั่วไป

๑.๓.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

- กองทุนหมู่บ้าน จำนวน ๑๑ กองทุน
- อุตสาหกรรมขนาดเล็ก จำนวน - แห่ง
- ร้านค้า จำนวน ๓๒ แห่ง
 - ร้านเสริมสวย/ตัดผม จำนวน ๑ แห่ง
 - บ้านเช่า จำนวน ๕ แห่ง
 - โรงสีข้าว จำนวน ๑ แห่ง
 - ฟาร์มเลี้ยงสัตว์ จำนวน ๒ แห่ง
 - ตลาดนัดเคลื่อนที่ จำนวน ๑ แห่ง

๑.๔ ด้านสังคม

๑.๔.๑ ศาสนา

ประชาชนในตำบลบึงปรือ นับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนาสถาน ๑๐ แห่ง คือ

๑. วัดบ้านมะค่าคูก ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑ บ้านมะค่าคูก ตำบลบึงปรือ อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

๒. วัดบ้านซำสำราญ (สำนักสงฆ์บ้านซำสำราญ) ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๒ บ้านซำสำราญ ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๓. วัดป่าบ้านเกาะแหลม ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๓ บึงปรือแหลม ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๔. สำนักสงฆ์บ้านมะค่างาม ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๔ บ้านมะค่างาม ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๕. วัดถ้ำเพกา ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ บ้านดอยเจดีย์ ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๖. สำนักสงฆ์บ้านสะพานเลียบ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๖ บ้านสะพานเลียบ ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๗. วัดบ้านบึงปรือ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๗ บ้านบึงปรือ ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๘. วัดบ้านห้วยน้ำเค็ม ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยน้ำเค็ม ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๑๐. วัดวังน้ำโตน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๙ บ้านน้ำโตน ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา
๑๑. วัดบ้านเขาแดงโม ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๑๐ บ้านเขาแดงโม ตำบลบึงปรือ อำเภเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

๑.๔.๒ วัฒนธรรม

ประเพณีที่สำคัญของตำบลบึงปรือ คือ

- งานเทศกาลรูปหล่อหลวงพ่อกุณ ชมพระอาทิตย์ตกดิน ณ ช่องเขาขาด จัดขึ้นในเดือนธันวาคม-มกราคม ของทุกปี

๑.๔.๓ การศึกษา

๑. มีสถานศึกษาในสังกัดเขตการศึกษาเขตที่ ๕ จำนวน ๓ แห่ง

- ๑.๑ โรงเรียนมัธยมบึงปรือ ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ ๕ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๘๓ คน โดยมี.....นายบำรุง แก้วประเสริฐ..... เป็น รักษาการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมบึงปรือ

จำนวนครู/ อาจารย์

- ครูประจำการ จำนวน๙.....คน
- ครูอัตราจ้าง จำนวน-.....คน
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างจามภารกิจ) จำนวน.....-.....คน
- นักการภารโรง (พนักงานจ้างจามภารกิจ) จำนวน.....๒.....คน
- คนสวน (พนักงานจ้างจามภารกิจ) จำนวน-.....คน

รวม จำนวน๑๑.....คน

จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน

ชั้นเรียน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
ม. ๑	๕	๖	๑๓
ม. ๒	๑๕	๑๑	๒๖
ม. ๓	๙	๑๕	๒๔
ม. ๔	-	๔	๔
ม. ๕	๖	๓	๙
ม. ๖	๒	๕	๗
รวม	๓๙	๔๔	๘๓

๑.๒ โรงเรียนห้วยน้ำเค็ม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๐๑ คน
โดยมี.....ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำเค็ม วิทยฐานะผู้อำนวยการ

ชำนาญการพิเศษ จำนวนครู/ อาจารย์

- ข้าราชการครู จำนวน๑๐.....คน
- ครูผู้ช่วย จำนวน๓.....คน
- พนักงานราชการ จำนวน๓.....คน
- ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน ๑ คน
- ครูอัตราจ้างชั้นวิกฤต จำนวน ๑ คน
- เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ คน
- ช่างไม้ จำนวน ๑ คน
- แม่ครัว จำนวน ๑ คน

รวม จำนวน๒๑.....คน

สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๕ กระทรวงศึกษาธิการ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.		ผู้อำนวยการโรงเรียน	
๒.	นางประคอง ยศฉิมพลี	ครูชำนาญการพิเศษ	
๓.	นายวัชรินทร์ สุขสวัสดิ์	ครูชำนาญการพิเศษ	
๔.	นางพิมพ์วิภา ท่องไม้คำทรัพย์	ครูชำนาญการพิเศษ	
๕.	นางรัตนา แสนแก้ว	ครูชำนาญการพิเศษ	
๖.	นายอนันต์ มุ่งขอบกลาง	ครูชำนาญการพิเศษ	
๗.	นางสาววรรณภา บินนอก	ครู	
๘.	นายเทิดศักดิ์ มีมขุนทด	ครู	
๙.	นายเกียงไกร คงธนภิตติ	ครู	
๑๐.	นางสุทธิรัตน์ เพือกกลาง	ครู	
๑๑.	นางจุฑารัตน์ เพชรนางรอง	ครูผู้ช่วย	
๑๒.	นางสาวมุกดา มีหิรัญ	ครูผู้ช่วย	
๑๓.	นางสาวหนึ่งฤทัย มีคำ	ครูผู้ช่วย	
๑๔.	นายต่อศักดิ์ ชาญสูงเนิน	พนักงานราชการ	
๑๗	นางนุชสรุา บุญไทยกลาง	พนักงานราชการ	

๑๘	นางกาญจนภา มุ่งชอบกลาง	พนักงานราชการ	
๑๙	นายชาญศักดิ์ ยิงนอก	ช่างไม้	
๒๐	นางสาวอจจรา ปิวชัยภูมิ	ลูกจ้างชั่วคราว(เจ้าหน้าที่ธุรการ)	
๒๑	นางกัลยา จิตกุล	แม่ครัว	

จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน

ชั้นเรียน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อนุบาล ๒	๖	๘	๑๔
ป. ๑	๑๑	๕	๑๗
ป. ๒	๔	๘	๑๒
ป. ๓	๘	๖	๑๔
ป. ๔	๙	๘	๑๗
ป. ๕	๗	๖	๑๓
ป. ๖	๖	๑๐	๑๖
รวม	๕๕	๕๒	๑๐๗
ม. ๑	๖	๖	๑๒
ม. ๒	๕	๙	๑๔
ม. ๓	๖	๙	๑๕
รวมทั้งหมด	๕๑	๕๐	๑๐๑

๑.๓ โรงเรียนบ้านบึงปรือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ จำนวนนักเรียนทั้งหมด ๑๘๖ คน โดยมี.....นายพิทักษ์.....ชมภูมิ่ง.....เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบึงปรือ

จำนวนครู/ อาจารย์

- ข้าราชการครู จำนวน๙.....คน
- ครูผู้ช่วย จำนวน๑.....คน
- พนักงานราชการ จำนวน๑.....คน
- ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ จำนวน ๑ คน
- ครูอัตราจ้างชั้นวิฤต จำนวน ๑ คน
- เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ คน
- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒ คน

รวม จำนวน๑๖.....คน

**รายชื่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ของโรงเรียนบ้านบึงปรือ
สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครราชสีมา เขต ๕ กระทรวงศึกษาธิการ**

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	นายพิทักษ์ ชมพุมิ่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียน	
๒.	นายอนันต์ คงธนภิตติ	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	
๓.	นายพิรุณ บุญเจือ	ครู	
๔.	นางอารีย์รัตน์ บุญเจือ	ครู	
๕.	นางเบญจวรรณ พันธุ์แก้ว	ครู	
๖.	นางรุ่งทิพย์ บัวสำราญ	ครู	
๗.	นายบรรเจิด บัวสำราญ	ครู	
๘.	นายศาสตรา งามศักดิ์	ครู	
๙.	นายสมคิด ทองคลี่	ครู	
๑๐.	นางพิชยา อินทร์ชู	ครูผู้ช่วย	
๑๑.	นายมานะ พาขุนทด	พนักงานราชการ	
๑๒.	นางสาวนุชพร กมขุนทด	ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	
๑๓.	นางสาวฉัตรชนก พิเดชขุนทด	ครูอัตราจ้างชั้นวิฤต	
๑๔.	นางสาววนิดา ไชยเสน	เจ้าหน้าที่ธุรการ	
	นายธวัชชัย ผงาดนอก	ลูกจ้างชั่วคราว	
	นางสำรวย แพบขุนทด	ลูกจ้างชั่วคราว	

**จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน
(โรงเรียนบ้านบึงปรือ)**

ชั้นเรียน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อนุบาล ๒	๒๓	๒๑	๔๔
ป. ๑	๑๔	๑๔	๒๘
ป. ๒	๑๒	๗	๑๙
ป. ๓	๑๑	๑๐	๒๑
ป. ๔	๙	๑๐	๑๙
ป. ๕	๑๘	๑๒	๒๙
ป. ๖	๑๒	๑๓	๒๖
รวม	๙๙	๘๗	๑๘๖

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลบึงปรือ

จำนวน ๒ แห่ง

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บึงปรือ (บ้านมะค่างาม) ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ จำนวน ๑ แห่ง
(ตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ)

จำนวนครู

- ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน๒.....คน

จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน

ชั้นเรียน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อนุบาล	๒๕	๒๕	๕๐
รวม	๒๕	๒๕	๕๐

๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงปรือ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ จำนวน ๑ แห่ง

จำนวนครู/ อาจารย์

- ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย จำนวน๒.....คน

จำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเรียน

ชั้นเรียน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
อนุบาล	๒๖	๒๔	๕๐
รวม	๒๖	๒๔	๕๐

๑.๔.๔ กีฬา นันทนาการ/พักผ่อน

๑. สนามกีฬาเอนกประสงค์ จำนวน - แห่ง
๒. สนามฟุตบอล จำนวน ๒ แห่ง
๓. สนามบาสเกตบอล จำนวน - แห่ง
๔. สระว่ายน้ำ จำนวน - แห่ง
๕. ห้องสมุดประชาชน จำนวน - แห่ง
๖. สวนสาธารณะ จำนวน - แห่ง
๗. สนามเด็กเล่น จำนวน - แห่ง

๑.๔.๕ ด้านการสาธารณสุข

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงปรือ จำนวน ๑ แห่ง

คือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบึงปรือ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๗ บ้านบึงปรือ โดยมีบุคลากรดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑		นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	ผอ.รพสต.
๒	นายชัยนาจ สอนจะโปะ	พยาบาลวิชาชีพ	
๓	นางสาวสุวรรณมา ทองศิริ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	
๔	นายเชิดเกียรติ เขียวกลาง	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	
๕	นางสาวสาริณี ภาคสันเทียะ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	
๖	นายอภิวัฒน์ ย่านกลาง	ผสอ.	
๗	นางสาวอรุณรัตน์ เนตรทองกลาง	ผสอ.	

๑.๔.๖ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ชมรมอาสาสมัคร อพปร. จำนวน ๑ ชมรม

๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- บึง จำนวน ๒ แห่ง
- ฝาย จำนวน ๔ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน - แห่ง
- บ่อน้ำบาดาล จำนวน ๒๑ แห่ง
- สระน้ำ จำนวน ๑๑ แห่ง
- คลองส่งน้ำ (คสล.) จำนวน ๑ แห่ง
- คลองธรรมชาติ จำนวน ๑๒ แห่ง
- ที่สาธารณะ จำนวน - แห่ง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

กระบวนการบริหารงานบุคคล

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายศุภโชค ภูมิโคกรักษ์	นายก อบต.	
๒	นายอำนาจ โพธิ์นอก	รองนายก อบต.	
๓	นายเด่นดวง ใจมั่น	รองนายก อบต.	
๔	นายมานะ เขียนแก้ว	เลขานุการคณะผู้บริหาร	

๒. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายธนศพล หุยขุนทด	ประธานสภา อบ ต.	
๒	นายสุทิน ประสาทพล	รองประธานสภา อบ ต.	
๓	นายเอกพล กุดซ้าย	สมาชิก อบ ต. ม ๑	
๔	นางสาวบุญมี แก้วค้างพลู	สมาชิก อบ ต. ม ๑	
๕	นายเขียว ขจัดภัย	สมาชิก อบ ต. ม ๒	
๖	นายดวง กลิ่งสำโรง	สมาชิก อบ ต. ม ๓	
๗	นายหวาน โกฏกลางดอน	สมาชิก อบ ต. ม ๓	
๘	นางพยุ่ง ทำดี	สมาชิก อบ ต. ม ๔	
๙	นายอรุณ กกสันเทียะ	สมาชิก อบ ต. ม ๔	
๑๐	นายศรารัฐ ฤทธิ์ดอน	สมาชิก อบ ต. ม ๕	
๑๑	นายสิริวัฒน์ เย็นจันทิก	สมาชิก อบ ต. ม ๕	
๑๒	นายสมบูรณ์ รมรุกข์	สมาชิก อบ ต. ม ๖	
๑๓	นายอนันต์ มุ่งแห่งกลาง	สมาชิก อบ ต. ม ๗	
๑๔	นายจันทิ วิเชียรพัน	สมาชิก อบ ต. ม ๘	
๑๕	นายสิน พิมายกลาง	สมาชิก อบ ต. ม ๘	
๑๖	นายสมพร คำทอง	สมาชิก อบ ต. ม ๙	

๑๗	นายบุญสืบ ศรีนาค	สมาชิก อบ ต. ม ๙	
๑๘	นายสุด คุ้มกลาง	สมาชิก อบ ต. ม ๑๐	
๑๙	นายประทีป ทองขวัญ	สมาชิก อบ ต. ม ๑๐	
๒๐	นายเฉลิม ศรีรงค์	สมาชิก อบ ต. ม ๑๑	
๒๑	นายอนุวัฒน์ ไหวพริบ	สมาชิก อบ ต. ม ๑๑	

๓. เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางเครือวัลย์ มวมขุนทด	เลขานุการสภา อบต.	

๔. บุคลากรภายในองค์กร

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๓ คน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดส่วนราชการ
สำนักปลัดฯ			
๑	นางเครือวัลย์ มวมขุนทด	นักบริหารงาน อบต.	สำนักปลัดฯ
๒	นางบังอร เพี้ยชัย	รองปลัด อบต.	สำนักปลัดฯ
๓	นางอมรรรณ วงษ์สีมา	หัวหน้าสำนักปลัด	สำนักปลัดฯ
๔	นางสุมาลี หกขุนทด	นักทรัพยากรบุคคล	สำนักปลัดฯ
๕	นายเติมศักดิ์ กันขุนทด	นักจัดการงานทั่วไป	สำนักปลัดฯ
๖	นางสาวศุภรดา ทูขุนทด	เจ้าพนักงานธุรการ	สำนักปลัดฯ
กองคลัง			
๗	นางสาวจุฬารณีย์ วรธงไชย	นักวิชาการการเงินและบัญชี	กองคลัง
๘	นายสุรัชชัย ชิวขุนทด	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	กองคลัง
กองช่าง			
๙	นายล้อมชัย ลือสูงเนิน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กองช่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๑๐	นางสาวสุพรรณษา ศรีโยธา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กองการศึกษาฯ
๑๑	นางสาวอรรรณ นันขุนทด	ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก	กองการศึกษาฯ
กองสวัสดิการสังคม			
๑๒	นางสาวรัตนา พันชนะ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กองสวัสดิการสังคม
๑๓	นางสาวชลลัดดา จงน้อมกลาง	นักพัฒนาชุมชน	กองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้าง จำนวน

๑๑ คน

พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๗ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๔ คน

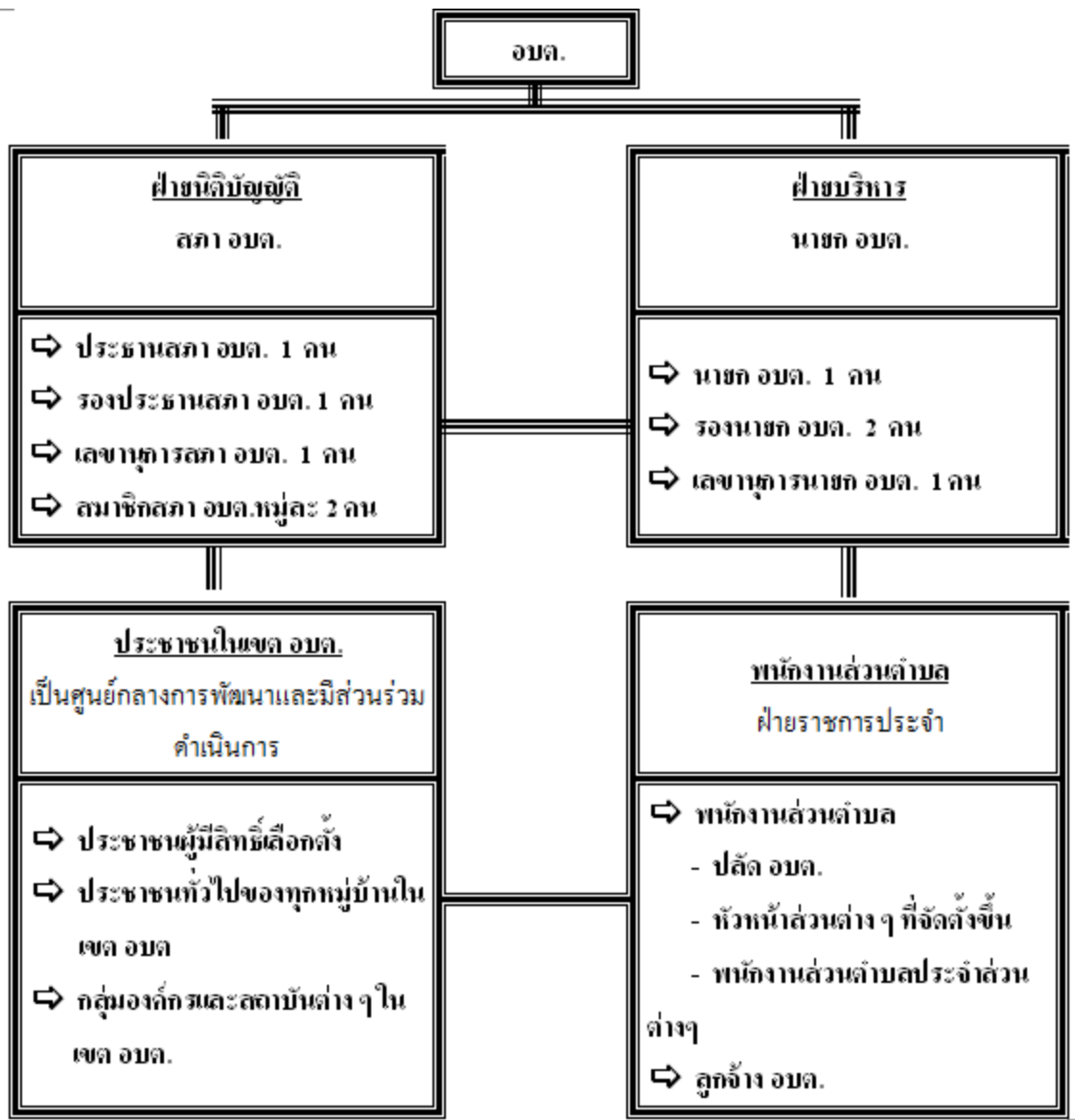
ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดส่วนราชการ
สำนักปลัดฯ			
๑	นายภาโชค อยุธยาสูง	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ	สำนักปลัดฯ
๒	นายคาวี มอมขุนทด	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผช.จพง.ป้องกันฯ	สำนักปลัดฯ
๓	นางเบญจวรรณ กรวยค้ำพลู	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง แม่บ้าน	สำนักปลัดฯ
๔	นางสาวสุพัตรา เพ็ชรขุนทด	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	สำนักปลัดฯ
๕	นายสมนึก บุญภักดี	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	สำนักปลัดฯ
๖	นางสาวลัดดา เขิตกลาง	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป	สำนักปลัดฯ
ส่วนการคลัง			
๖	นางสาวปิยะพร เจริญนอก	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	ส่วนการคลัง
กองการศึกษาฯ			
๗	นางสาวอนุชญา ชุมวัชรวิทย์	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	กองการศึกษาฯ
๘	นางสาวสุนันทา ทำดี	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กอนุบาล และปฐมวัย	กองการศึกษาฯ
๙	นางสาวเรณู ดาบสันเทียะ	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กอนุบาล และปฐมวัย	กองการศึกษาฯ
๑๐	นายประทุมทิพย์ พองขุนทด	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กอนุบาล และปฐมวัย	กองการศึกษาฯ
กองช่าง			
๑๑	นายยุทธนา โอนสันเทียะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา	กองช่าง

- ระดับการศึกษาของบุคลากร

ระดับการศึกษา	พนักงาน อบต.	พนักงานจ้าง อบต.	รวม
สูงกว่าปริญญาตรี	๑	-	๑
ปริญญาตรี	๑๐	๕	๑๕
ปวส.	๑	๑	๒
ปวช.	-	-	-
มัธยมศึกษา	-	๔	๔
ประถมศึกษา	-	๑	๑

ด้านการเมือง – การบริหาร

- โครงสร้าง และอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ปรากฏตามแผนผังองค์กร ดังนี้



การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ ให้ สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีด้วย

๒.๒ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

๑.สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑.๑ ราษฎรมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี</p> <p>๑.๒ ผลผลิตด้านการทำนา - ทำไร่ ตกต่ำไม่คุ้มทุนไม่สามารถทำเกษตรกรรมในฤดูแล้งได้</p> <p>๑.๓ อัตราค่าจ้างต่ำ</p> <p>๑.๔ ปัญหาการว่างงาน</p> <p>๑.๕ ปัญหาขาดสถานที่ท่องเที่ยว</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ราษฎรมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี - อาชีพไม่แน่นอน ประกอบอาชีพได้เฉพาะฤดู - ผลผลิตด้านการทำนา - ทำไร่ ไม่คุ้มทุนก่อให้เกิดหนี้ - ทำให้มีการว่างงานช่วงฤดูแล้ง เนื่องจากไม่สามารถจะประกอบอาชีพด้านการเกษตรได้เช่น การทำนา - อัตราค่าจ้างต่ำ ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย - เนื่องจากด้านการเกษตรกรรม จะทำได้เฉพาะในฤดูฝนเมื่อถึงฤดูแล้งแล้วประชาชนจะอพยพไปรับจ้างในเขตอื่น ทำให้เกิดปัญหาคนอพยพออกนอกพื้นที่ - ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว
<p>๒. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๒.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด</p> <p>๒.๓ ปัญหาการว่างงาน</p> <p>๒.๔ ปัญหาการอพยพย้ายถิ่น</p> <p>๒.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ ปัญหาคนพิการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มเสี่ยงเป็นเยาวชนที่กำลังศึกษา - ราษฎรมีอัตราการว่างงานมากในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวพืชผลด้านการเกษตร - ราษฎรอพยพย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่เพื่อไปทำงานทำในเขตเมือง เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล - ราษฎรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - มีราษฎรเป็นคนพิการ
<p>๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.๑ การขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</p> <p>๓.๒ การคมนาคมไม่สะดวก</p> <p>๓.๓ ปัญหาขาดระบบประปา</p> <p>๓.๔ ปัญหาการขาดดวงไฟส่องสว่างตามถนนหนทาง</p> <p>๓.๕ สิทธิในที่ดินทำกิน</p> <p>๓.๖ ปัญหาขาดตู้โทรศัพท์สาธารณะ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ราษฎรไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง - ถนนส่วนใหญ่ในตำบลจะเป็นถนนลูกรัง เมื่อถึงฤดูฝนจึงทำให้ไม่สะดวก - ขาดการบริการด้านประปาในเขตตำบล - อาจทำให้เกิดอันตรายแก่ราษฎรในหมู่บ้าน - ราษฎรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง - ราษฎรต้องเช่าที่ดินทำกิน - ตู้โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
<p>๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</p> <p>๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง</p> <p>๔.๒ ปัญหาขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี - ขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอ
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา

<p>๔.๓ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน</p> <p>๔.๔ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน - แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
<p>๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๕.๑ ปัญหาการขาดสารอาหาร</p> <p>๕.๒ ปัญหาโรคเหียงอกและฟัน</p> <p>๕.๓ ปัญหาโรคไม่ติดต่อ</p> <p>๕.๔ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดบ้านเรือน ซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ</p> <p>๕.๕ ปัญหาการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพที่ดีและเหมาะสม</p> <p>๕.๖ โรคติดต่อ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กแรกเกิด - ๕ ปี ขาดสารอาหาร - เด็กนักเรียน ๕ - ๑๙ ปี ขาดสารอาหาร - เด็ก ๑ - ๖ ปี มีปัญหาโรคเหียงอกและฟัน - ราษฎรมีโรคที่ไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน ความดัน โลหิตสูง ฯลฯ - การจัดบ้านเรือนไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและไม่ถูกสุขลักษณะ - ราษฎรไม่ให้ความร่วมมือในการดูแลสุขภาพ - ราษฎรป่วยเป็นโรคติดต่อ
<p>๖. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร</p> <p>๖.๑ ปัญหาประชาชนไม่รู้ ไม่เข้าใจด้านกฎหมาย</p> <p>๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ประชาชนไม่เข้าร่วมในการบริหารจัดการอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม</p> <p>๖.๓ ปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ</p> <p>๖.๔ ปัญหาขาดผู้นำที่มีความเข้มแข็ง มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายถูกชักจูงได้ง่าย - ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายและไม่เข้าร่วมในการบริหารจัดการอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม - ราษฎร ประชาชน ในตำบลขาดความสามัคคี แบ่งกลุ่ม แบ่งพวก - สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ - ขาดสถานที่การให้บริการข้อมูลข่าวสาร - ผู้นำไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ
<p>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา</p> <p>๗.๒ ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนต่ำ</p> <p>๗.๓ ปัญหาขาดศีลธรรม</p> <p>๗.๔ ปัญหาด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กเมื่อจบชั้นศึกษาภาคบังคับแล้วไม่เรียนต่อเนื่องจากปัญหารายได้ของครอบครัว และจะต้องช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ - ประชาชนไม่สนใจขวนขวายศึกษาหาความรู้ - ประชาชนไม่ยึดหลักทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง - เด็กเยาวชนรุ่นใหม่ไม่รู้จักวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นสมัยก่อน ๆ ที่เคยถือปฏิบัติกันมา
<p style="text-align: center;">ชื่อปัญหา</p>	<p style="text-align: center;">สภาพปัญหา</p>

<p>๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘.๑ ปัญหาคุณภาพดินต่ำ</p> <p>๘.๒ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าของราษฎร</p> <p>๘.๓ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>๘.๔ ปัญหารุกป่าที่สาธารณะประโยชน์และป่าสงวน</p> <p>๘.๕ ปัญหาการรักษาต้นน้ำลำธาร</p> <p>๘.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดินมีสภาพเค็ม การเพาะปลูกไม่ค่อยได้ผล - ประชาชนใช้สารเคมี เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลงในปริมาณเพิ่มขึ้น - ป่าไม้ถูกทำลายโดยราษฎรจะตัดไม้เพื่อใช้เป็นที่ทำกิน - ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - ราษฎรรุกป่าที่สาธารณะประโยชน์ - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาต้นน้ำลำธาร เช่น การทิ้งขยะบริเวณต้นน้ำลำธาร - ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
<p>๙. ปัญหาอื่น ๆ</p> <p>๙.๑ ปัญหาเกษตรกรมีหนี้สิน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เกษตรกรมีหนี้สินจากการกู้ยืมเงินมาลงทุนทางการเกษตร แต่ผลผลิตไม่คุ้มทุนจึงเกิดปัญหาหนี้สินตามมา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซม ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพชีวิต ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ ฝายน้ำล้น ขุดสระน้ำ การขุดคลอง ระบบชลประทาน และการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร

เป้าหมาย

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น และให้มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับความสะดวก
๒. ก่อสร้าง ขยายเขตไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา
๔. พัฒนาแหล่งน้ำ เขื่อนกั้นน้ำ ฝายน้ำล้น ขุดสระน้ำ การขุดคลอง ระบบชลประทาน และการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตร
- ๕.
๖. โครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆและบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ชลประทานที่ดีขึ้น

๑. จำนวนการก่อสร้าง การปรับปรุง ถนน และทางระบายน้ำ และระบบการ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการก่อสร้าง และขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนแหล่งน้ำและชลประทานเพียงพอต่อการทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค
๕. จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ และบริการ

ด้านสาธารณสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

พันธกิจ

๒.๑ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น ให้มีความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและมีทักษะในการพัฒนาฝีมือแรงงานในการผลิตเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้า มีการฝึกอบรมทักษะด้านแรงงานให้กับประชาชนที่สนใจ ให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์นั้น และเป็นการสนองตอบความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เป็นการขจัดความขัดแย้งและเสริมสร้างการยอมรับของประชาชน ในการนี้จะสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษา ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งในระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยมและระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณ และการพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหาสื่อการเรียนการสอนในศูนย์เด็กและสถานศึกษาระดับต่าง

๒.๓ ส่งเสริมศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชนการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ H.I.Vสนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ด้านรายได้เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม จัดระบบส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัยโรงเรียน

เป้าหมาย

๑. พัฒนาอาชีพและเกษตรกรรม
 ๒. สนับสนุนและพัฒนาศึกษาที่ก่อนวัยเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย มัธยม
- ปริญญาตรี
๓. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่มีทักษะในการผลิตผลผลิตทางเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพยอดจำหน่ายที่เพิ่มขึ้นและผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้บริโภคมากขึ้นผู้ได้รับการฝึกทักษะมีความรู้ ความชำนาญ และได้รับการรับรองจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕

๒ สนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษา ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งในระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยมและระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและการพัฒนา

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหาสื่อการเรียนการสอนในศูนย์เด็กและสถานศึกษาระดับต่าง

๓. สนับสนุนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชนการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ H.I.V สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ด้านรายได้เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม จัดระบบส่งเสริมสุขภาพ

๓. การจัดระเบียบชุมชน

พันธกิจ

๑. เพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และสนับสนุนเกี่ยวกับกิจการ อปพร. ตำรวจบ้าน

เป้าหมาย

๑. ด้านความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย (อปพร.) ตำรวจบ้าน

ตัวชี้วัด

ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจำนวนอุบัติเหตุอุบัติภัยอาชญากรรมมีจำนวนลดลง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ

๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้รู้จักคุณค่าของแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ธรรมชาติควบคู่กัน

เป้าหมาย

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการลงทุน

ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาทางด้านแหล่งท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในตำบลบึงปรือความร่วมมือของคนในชุมชน

๕. การบริหารจัดการองค์กร และกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

การบริหารจัดการภายในองค์กร และกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

วัฒนธรรมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าวิถีชีวิตที่ชุมชนและท้องถิ่นต่างๆได้พัฒนาและสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต โดยแสดงออกในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญา ศิลปะการแสดง ฯลฯ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้คนในชุมชนท้องถิ่นเกิดความตระหนัก มีความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูเผยแพร่และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณค่าความหลากหลายของศิลปะและวัฒนธรรมไทย ทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยม และความเป็นไทย ในปัจจุบันวัฒนธรรมท้องถิ่นถูกละเลยและมีการถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นใหม่

เป้าหมาย

๖.๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์สู่คนรุ่นต่อไป

๒. เด็กเยาวชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึก เกิดความตระหนัก และเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานภูมิปัญญาและคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม และความเป็นไทย

๓. เด็กเยาวชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ความสำคัญ รู้จักวิถีชีวิต รู้ถึงคุณค่าของประวัติศาสตร์ในท้องถิ่น ความเป็นมาและวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น อันจะสร้างความภูมิใจและจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นสืบไป

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการและยาเสพติด.

พันธกิจ

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับประเทศ

๒. สนับสนุนบรรณรักษ์แก้ไขปัญหายาเสพติด

เป้าหมาย

๗.๑ กีฬาและนันทนาการ

๗.๒ แก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. สามารถส่งเสริมการมีสุขภาพพลานามัยที่ได้จากการออกกำลังกายและเล่นกีฬาได้ สามารถสร้างความสามัคคี

๒. เพื่อให้ความรู้แก่เพื่อนนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันความเสี่ยง โดยเฉพาะปัญหายาเสพติด ให้แก่ตนเองและเพื่อน ๆ ได้

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ในการนี้ให้มีการพัฒนาบุคคลให้มีสำนึกรักษ์ท้องถิ่น เสริมสร้างศักยภาพ ปลูกฝังจิตสำนึกในระดับรากหญ้า หรือเยาวชนผู้มาสานต่อนโยบายของชนรุ่นก่อนและให้มีความสอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

เป้าหมาย

สิ่งแวดล้อม

๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแล

๘.๒ การบริหารจัดการขยะ

๘.๓ การป้องกันอุทกภัย และภัยธรรมชาติ

๘.๔ รณรงค์แก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน/ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

๘.๕ ส่งเสริมการดำเนินงานจากสำนักงานทดแทน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความหวงแหน ร่วมมือกันรักษาและรู้จักใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุด

๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๓. ปัญหาที่เกิดจากน้ำเสียลดลง

๒.๓ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาด กลางมีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการจากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสมรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนดและหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระดับหนึ่ง มีการพัฒนาศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ มีงบประมาณในการบริหารจัดการในแต่ละปีตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทาง กระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกติกา ระเบียบ กฎหมาย มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานบริหารท้องถิ่นมานาน สามารถแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของ ข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไข ปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาท อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการส่วน ร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลังภายใต้ความ เข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหาร ท้องถิ่น ส่วนราชการอำเภอ จังหวัด ทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกันโดยมี วัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานงานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็น ระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ระเบียบกฎหมายที่กำหนด

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนา อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้าน การวินิจฉัยข้อระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีการเข้าใจในสาระสำคัญ การตีความขาดความชัดเจน ซึ่งอาจทำให้เกิด ปัญหาในระบบการทำงาน และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไป อันอาจส่งผลให้ขาดความรอบคอบได้

๒. การบริหารจัดการ ขาดแคลนเทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ ระบบสารสนเทศล้ำสมัย บุคลากรใช้ ประโยชน์จากเครื่องมือเครื่องใช้ไม่คุ้มค่า

๓. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการ ทำงานภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานให้น่าอยู่ สะอาด เรียบร้อยไม่รกรุงรัง ควรส่งเสริมการแบ่งสัดส่วน อย่างเหมาะสม โดยใช้หลัก ๕ส ในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้บริการครบวงจร One Stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามในลักษณะผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรม ผิดระเบียบวินัยในสถานที่ ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส,ภัยคุกคาม) ด้านการเมือง

ภาพรวมด้านการเมืองการปกครองและสภาวะทางการเมืองของตำบล บึงปรือ ประชาชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ ติดตามและสนใจในกระบวนการทางการเมืองทั้งในรูปแบบของการเมืองท้องถิ่นและการเมือง จึง ทำให้มีกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือเป็นระยชนักการเมืองท้องถิ่นมี การรวมตัวและประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนาไปสู่ชุมชนของตนเองและภาพรวมของ ตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือทุกคนมีประสบการณ์ ในการทำงานด้านการพัฒนาระดับหนึ่ง ทำให้การพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันปรากฏผล ซึ่งล้วนมี พื้นฐานจากการพัฒนาต่อยอดกระบวนการพัฒนาของแต่ละชุมชน

๑. ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ แต่ยังคงขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มหรือองค์กร ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรค่อนข้างยาก แม้มีการจัดตั้งกลุ่มหลากหลายกลุ่มแต่ไม่มีความยั่งยืน

๒. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีสภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมกับการพัฒนาทุกๆ ด้าน แต่สังคมส่วนใหญ่ยังเป็นสังคมชนบท มีระบบครอบครัวขนาดใหญ่ มีความผูกพันรักใคร่ สามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบไปด้วย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศุภโชค ภูมิโคกรักษ์	ประธานกรรมการ	ศุภโชค ภูมิโคกรักษ์	
๒	นางเครือวัลย์ มวมขุนทด	กรรมการ	เครือวัลย์ มวมขุนทด	
๓	นางบังอร เพี้ยชัย	กรรมการ	บังอร เพี้ยชัย	
๔	นายเต็มศักดิ์ กันขุนทด	กรรมการ	เต็มศักดิ์ กันขุนทด	
๕	นายธวัชชัย ลือสูงเนิน	กรรมการ	ธวัชชัย ลือสูงเนิน	
๖	นางสาวสุพรรณษา ศรีโยธา	กรรมการ	สุพรรณษา ศรีโยธา	
๗	นางสาวรัตนา พันชนะ	กรรมการ	รัตนา พันชนะ	
๘	นางสุมาลี หกขุนทด	เลขานุการ	สุมาลี หกขุนทด	

ได้มอบนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลท่านอก ดังนี้

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุข รักษาความสะอาด</p> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การบริหารราชการตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมประชาธิปไตยและ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และองค์กรทุกภาคส่วนในการ พัฒนาการเมืองและสังคม</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพ บุคลากร</p> <p>ข้อ ๓ การพัฒนาองค์กรให้ ทันสมัย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการ ประกอบอาชีพเสริม</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านสังคมให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี</p> <p>ข้อ ๔ การพัฒนาด้านสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์</p> <p>ข้อ ๖ การสร้างความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</p> <p>ข้อ ๘ การพัฒนาด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของ ของยาเสพติด</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การบริหารราชการตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดี</p> <p>ข้อ ๔ แนวทางการปรับปรุงและ พัฒนารายได้</p>
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การ พัฒนา

<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร</p> <p>ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา</p> <p>ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว</p> <p>ข้อ ๖ ก่อสร้างศาลาประชาคม/อาคารเอนกประสงค์</p>
<p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>ข้อ ๑ การพัฒนาด้านประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา</p> <p>ข้อ ๕ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านกีฬาและนันทนาการ</p>
<p>๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p>	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>การพัฒนาด้านสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน</p> <p>ข้อ ๒ การส่งเสริมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด</p>

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๓) พัฒนาผลผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
	พนักงานจ้าง								
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
	กองคลัง								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
๑๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	กองช่าง								
๑๘	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างรับโอน
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๑	ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้าง</u>								
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๒๖	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

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

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

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

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

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

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

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จาก สร้างองค์ความรู้-นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงาน ทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้ กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

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

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

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

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

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีความรู้ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการรวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคาร์บอนปฏิบัติการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าที่จัดทำไว้ใน พ.ศ. ๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

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

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้ และนำแผนไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผน โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๑) มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒) มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓) บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทาความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทาคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนอก แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทุกรอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลนอก งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑) มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒) ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔) ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
โดยให้งาน สำนักปลัด จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐)

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑) มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๒) มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
- ๓) มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
- ๔) มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทाराายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- ๑) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒) จัดทำแผน /กิจกรรม /โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ๓) ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ