

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๒



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา



ข้อบัญญัติตำบล

เรื่อง

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ
อำเภอเทพารักษ์ จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อให้เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง โดยมีการกำหนดโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานไม่ซ้ำ การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และ ลูกจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ อำเภอกะพ้อ จังหวัดนครราชสีมา

* * * * *

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเมื่อครบรอบระยะเวลาแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้นจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ .ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนบึงปรือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบึงปรือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระกิจ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมี ความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น

การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งงานเป็นไปได้อาจงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็น ระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งใน ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน

ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย สรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรบ้างและมีความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่เป็นสำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งปัญหา ออกเป็นตามด้านยุทธศาสตร์ จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการและยาเสพติด

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ เป้าประสงค์ พันธกิจ

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางแหล่งน้ำที่มั่นคง
๒. ส่งเสริมการประกอบอาชีพการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชนให้ใช้จ่ายอย่างประหยัด ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. บำรุงรักษาและส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและนันทนาการ
๔. การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการศึกษา และอนามัยสมบูรณ์
๕. การส่งเสริมสนับสนุนและการป้องกันภัย ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและชีวิตประชาชนปลอดภัย

๒.๔ ตัวชี้วัด / ค่าเป้าหมาย / กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

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

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น และให้มีความปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรม ดังนี้

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

๖. โครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆและบริการสาธารณะที่ประชาชนพึงได้รับอย่างถ้วนหน้า

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้าง การปรับปรุง ถนน และทางระบายน้ำ และระบบการชลประทานที่ดีขึ้น
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการก่อสร้าง และขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนแหล่งน้ำและชลประทานเพียงพอต่อการทำการเกษตรและอุปโภคบริโภค

๕ . จำนวนการได้รับบริการสาธารณะอื่น ๆ เช่น โทรศัพท์สาธารณะ และบริการด้านสาธารณสุข

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าหมาย

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

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งในระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยมและระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและการพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหาสื่อการเรียนการสอนในศูนย์เด็กและสถานศึกษาระดับต่าง

๒.๓ ส่งเสริมศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชนการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ HIVสนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ด้านรายได้เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม จัดระบบส่งเสริมสุขภาพประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองประชาชนสู่การมีสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัยโรงเรียน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาอาชีพและเกษตรกรรม

๒. สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาาก่อนวัยเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย มัธยม ปริญญาตรี

๓. การส่งเสริมสุขภาพอนามัยสวัสดิการสังคมและสาธารณสุข

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่มีทักษะในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพยอดจำหน่ายที่เพิ่มขึ้นและผลิตภัณฑ์เป็นที่ยอมรับของตลาดและผู้บริโภคมากขึ้นผู้ได้รับการฝึกทักษะมีความรู้ ความชำนาญและได้รับการรับรองจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕

๒ สนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งในระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยมและระดับปริญญาตรี ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและการพัฒนา ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดหาสื่อการเรียนการสอนในศูนย์เด็กและสถานศึกษาระดับต่าง

๓. สนับสนุนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชนการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ H.I.V สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยเรื้อรัง ด้าน รายได้เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม จัดระบบส่งเสริมสุขภาพ

๓. การจัดระเบียบชุมชน

เป้าหมาย

๑. เพื่อสนับสนุนเกี่ยวกับด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และ สนับสนุนเกี่ยวกับกิจการ อปพร. ตำรวจบ้าน

แนวทางการพัฒนา

๑. ด้านความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย (อปพร.) ตำรวจบ้าน

ตัวชี้วัด

ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินจำนวนอุบัติเหตุอุบัติเหตุอาชญากรรมมีจำนวน ลดลง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

๑. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ได้รู้จักคุณค่าของแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติ และ แหล่งท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ธรรมชาติควบคู่กัน

แนวทางการพัฒนา

๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการลงทุน

ตัวชี้วัด

๑. การพัฒนาทางด้านแหล่งท่องเที่ยว จำนวนนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวในตำบลบึงปรือความ ร่วมมือของคนในชุมชน

๕. การบริหารจัดการองค์กร และกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐและให้บรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้ เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

การบริหารจัดการภายในองค์กร และกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๔. ความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าหมาย

วัฒนธรรมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าวิถีชีวิตที่ชุมชนและท้องถิ่นต่างๆได้พัฒนาและสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต โดยแสดงออกในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญา ศิลปะการแสดง ฯลฯ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้คนในชุมชนท้องถิ่นเกิดความตระหนัก มีความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูเผยแพร่

และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น และคุณค่าความหลากหลายของศิลปะและวัฒนธรรมไทย ทั้งที่เป็นวิถีชีวิต ค่านิยม และความเป็นไทย ในปัจจุบันวัฒนธรรมท้องถิ่นถูกละเลยและมีการถ่ายทอดไปสู่คนรุ่นใหม่

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑. ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมอนุรักษ์สู่คนรุ่นต่อไป
๒. เด็กเยาวชนในท้องถิ่นมีจิตสำนึก เกิดความตระหนัก และเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานภูมิปัญญาและคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นชีวิต ค่านิยมที่ดีงาม และความเป็นไทย
๓. เด็กเยาวชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ความสำคัญ รู้จักวิถีชีวิต รู้ถึงคุณค่าของประวัติศาสตร์ในท้องถิ่น ความเป็นมาและวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น อันจะสร้างความภูมิใจและจิตสำนึกในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นสืบไป

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการและยาเสพติด.

เป้าหมาย

๑. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด และระดับประเทศ

๒. สนับสนุนบรรณารักษ์แก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

๗.๑ กีฬาและนันทนาการ

๗.๒ แก้ไขปัญหายาเสพติด

ตัวชี้วัด

๑. สามารถส่งเสริมการมีสุขภาพพลานามัยที่ได้จากการออกกำลังกายและเล่นกีฬาได้ สามารถสร้างความสามัคคี

๒. เพื่อให้ความรู้แก่เพื่อนนักเรียนเกี่ยวกับทักษะชีวิตเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันความเสี่ยง โดยเฉพาะปัญหา ยาเสพติด ให้แก่ตนเองและเพื่อน ๆ ได้

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน ในการนี้ให้มีการพัฒนาบุคคลให้มีสำนึกรักษ์ท้องถิ่น เสริมสร้างศักยภาพ ปลูกฝังจิตสำนึกในระดับรากหญ้า หรือเยาวชนผู้มาสานต่อนโยบายของชนรุ่นก่อนและให้มีความสอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๘.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติแล
สิ่งแวดล้อม

๘.๒ การบริหารจัดการขยะ

๘.๓ การป้องกันอุทกภัย และภัยธรรมชาติ

๘.๔ รณรงค์แก้ไขปัญหามลภาวะโลกร้อน/ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

๘.๕ ส่งเสริมการดำเนินงานจากผลงานทดแทน

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความห่วงแหน ร่วมมือกันรักษาและรู้จักใช้ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้
เกิดประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุด

๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง

๓. ปัญหาที่เกิดจากน้ำเสียลดลง

๒.๕ จุดยืนทางยุทธศาสตร์/ความเชื่อมโยงทางยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการ จัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / การประเมิน
สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

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>	<p>- ราษฎรมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท/ปี</p> <p>- อาชีพไม่แน่นอน ประกอบอาชีพได้เฉพาะฤดู</p> <p>- ผลผลิตด้านการทำนา - ทำไร่ ไม่คุ้มทุนก่อให้เกิดหนี้</p> <p>- ทำให้มีการว่างงานช่วงฤดูแล้ง เนื่องจากไม่สามารถจะประกอบอาชีพด้านการเกษตรได้เช่น การทำนา</p> <p>- อัตราค่าจ้างต่ำ ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย</p> <p>- เนื่องจากด้านการเกษตรกรรม จะทำได้เฉพาะในฤดูฝนเมื่อถึงฤดูแล้งแล้วประชาชนจะอพยพไปรับจ้างในเขตอื่น ทำให้เกิดปัญหาคนอพยพออกนอกพื้นที่</p> <p>- ไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว</p>
<p>๒. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๒.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด</p> <p>๒.๓ ปัญหาการว่างงาน</p>	<p>- กลุ่มเสี่ยงเป็นเยาวชนที่กำลังศึกษา</p> <p>- ราษฎรมีอัตราการว่างงานมากในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยวพืชผลด้านการเกษตร</p>

๒.๔ ปัญหาการอพยพย้ายถิ่น	- ราษฎรอพยพย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่เพื่อไปทำงานทำในเขตเมือง เช่น กรุงเทพฯ และปริมณฑล
๒.๕ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ราษฎรมีความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒.๖ ปัญหาคนพิการ	- มีราษฎรเป็นคนพิการ
๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
๓.๑ การขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน	- ราษฎรไม่มีที่ดินทำกิน ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง
๓.๒ การคมนาคมไม่สะดวก	- ถนนส่วนใหญ่ในตำบลจะเป็นถนนลูกรัง เมื่อถึงฤดูฝนจึงทำให้ไม่สะดวก
๓.๓ ปัญหาขาดระบบประปา	- ขาดการบริการด้านประปาในเขตตำบล
๓.๔ ปัญหาการขาดดวงไฟส่องสว่างตามถนนหนทาง	- อาจทำให้เกิดอันตรายแก่ราษฎรในหมู่บ้าน - ราษฎรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
๓.๕ สิทธิในที่ดินทำกิน	- ราษฎรต้องเช่าที่ดินทำกิน
๓.๖ ปัญหาขาดตู้โทรศัพท์สาธารณะ	- ตู้โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	
๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง	- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอตลอดปี
๔.๒ ปัญหาขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง	- ขาดภาชนะเก็บน้ำไม่เพียงพอ
ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๔.๓ ปัญหาแหล่งน้ำต้นเงิน	- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรต้นเงิน
๔.๔ แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค -บริโภคไม่เพียงพอ	- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอตลอดทั้งปี
๕. ปัญหาด้านสุขภาพ	
๕.๑ ปัญหาการขาดสารอาหาร	- เด็กแรกเกิด - ๕ ปี ขาดสารอาหาร - เด็กนักเรียน ๕ - ๑๙ ปี ขาดสารอาหาร
๕.๒ ปัญหาโรคเหียงอกและฟัน	- เด็ก ๑ - ๖ ปี มีปัญหาโรคเหียงอกและฟัน
๕.๓ ปัญหาโรคไม่ติดต่อ	ราษฎรมีโรคที่ไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน ความดัน โลหิตสูง ฯลฯ
๕.๔ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยในการจัดบ้านเรือน ซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ	- การจัดบ้านเรือนไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและไม่ถูกสุขลักษณะ
๕.๕ ปัญหาการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพที่ดีและเหมาะสม	- ราษฎรไม่ให้ความร่วมมือในการดูแลสุขภาพ
๕.๖ โรคติดต่อ	- ราษฎรป่วยเป็นโรคติดต่อ
๖. ปัญหาด้านการเมือง - การบริหาร	
๖.๑ ปัญหาประชาชนไม่รู้ ไม่เข้าใจด้าน	- ประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายถูกชักจูงได้ง่าย

<p>กฎหมาย</p> <p>๖.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ประชาชนไม่เข้าร่วมในการบริหารจัดการ อย่าง บริสุทธิ์ยุติธรรม</p> <p>๖.๓ ปัญหาบุคลากรขาดคุณภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจด้านกฎหมายและไม่เข้าร่วม ใน การบริหารจัดการอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม - ราษฎร ประชาชน ในตำบลขาดความสามัคคี แบ่งกลุ่ม แบ่ง พวก - สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล ยังขาดความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ
<p>๖.๔ ปัญหาขาดผู้นำที่มีความเข้มแข็ง มี ความรู้ความ เข้าใจเรื่องการบริหาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดสถานที่การให้บริการข้อมูลข่าวสาร - ผู้นำไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ
<p>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๗.๑ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กเมื่อจบชั้นศึกษาภาคบังคับแล้วไม่เรียนต่อเนื่องจากปัญหา รายได้ของครอบครัว และจะต้องช่วยครอบครัวประกอบอาชีพ
<p>๗.๒ ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนต่ำ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่สนใจขวนขวายศึกษาหาความรู้
<p>๗.๓ ปัญหาขาดศีลธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่ยึดหลักทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่คำนึงถึงความ ถูกต้อง
<p>๗.๔ ปัญหาด้านวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เด็กเยาวชนรุ่นใหม่ไม่รู้จักวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ของท้องถิ่นสมัยก่อน ๆ ที่เคยถือปฏิบัติกันมา
<p>ชื่อปัญหา</p>	<p>สภาพปัญหา</p>
<p>๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	
<p>๘.๑ ปัญหาคุณภาพดินต่ำ</p> <p>๘.๒ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่าของราษฎร</p> <p>๘.๓ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ดินมีสภาพเค็ม การเพาะปลูกไม่ค่อยได้ผล - ประชาชนใช้สารเคมี เช่น ปุ๋ย ยาฆ่าแมลงในปริมาณเพิ่มขึ้น - ป่าไม้ถูกทำลายโดยราษฎรจะตัดไม้เพื่อใช้เป็นที่ทำกิน

๘.๔ ปัญหาโรคกล้าที่สาธณะประโยชน์และป่า สงวน ๘.๕ ปัญหาการรักษาต้นน้ำลำธาร ๘.๖ ปัญหาด้านสาธารณสุข	- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ - ราษฎรกล้าที่สาธณะประโยชน์ - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาต้นน้ำลำธาร เช่น การทิ้งขยะบริเวณต้นน้ำลำธาร - ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน
๙. ปัญหาอื่น ๆ ๙.๑ ปัญหาเกษตรกรรมหนี้สิน	- เกษตรกรรมหนี้สินจากการกู้ยืมเงินมาลงทุนทางการเกษตร แต่ผลผลิตไม่คุ้มทุนจึงเกิดปัญหาหนี้สินตามมา

๓.๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพ การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนบึงปรือ ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาและโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ที่ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strensth)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้าน โครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต

- มีกลุ่มองค์กรเครือข่ายชาวบ้านที่เข้มแข็ง มีกองทุนหมู่บ้านที่ประสบ ความสำเร็จ สมบูรณ์

- มีสถานศึกษาในตำบลสามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่าง เพียงพอ

- ผู้นำชุมชนสมัครสมานสามัคคี ไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครอง และบริหารการพัฒนา

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะ และแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่

- มีศูนย์รวมจิตใจของชุมชน คือ ท่าน้าวสุรนารี และหลวงพ่อคุณ

- มีแหล่งโบราณสถานยอดปราสาทที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดระบบการเชื่อมต่อเข้าสู่ภาคการตลาดและเกษตร

- ปัญหาเรื่องการขาดแคลนน้ำในการเกษตรและปัญหาคุณภาพดิน

- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

- ขาดสนามกีฬามาตรฐานของตำบล

- มีคนจนในพื้นที่จำนวนมาก คนจนขาดโอกาส ปัญหาแรงงานด้อยคุณภาพ

- ประชาชนยังไม่เข้าใจในโอกาส ของตนเองและชุมชนประชาชนขาดระเบียบวินัย

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดนครราชสีมาสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่ภาคอีสานหลายจังหวัดผ่านจำนวน ๒ สายสามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

- มีพื้นที่บางส่วนแปลงสินทรัพย์เป็นทุนได้

(๔) อุปสรรค (T : Threat)

- ความผันผวนทางราคาสินค้าการเกษตร

- สภาพพื้นที่ในการเกษตร เป็นภูเขา เป็นหิน สภาพดินไม่ดี ไม่เอื้อต่อการเกษตร

- ประชาชนมาจากหลายชุมชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จากตำบลบึงปรือเชื่อมต่อกับตำบลหนองแวง เส้นตำบลบึงปรือเชื่อมต่อกับตำบลวังยายทอง ตำบลบึงปรือเชื่อมต่อกับตำบลวะตะแบก
 - (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
 - (๔) การสาธารณูปการ เช่น จัดให้มีน้ำสะอาดใช้ การไฟฟ้าเข้าถึงทุกบ้าน ฯลฯ
 - (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก เช่น ก่อสร้างหรือซ่อมแซมถนน การจัดให้มีแหล่งน้ำ ฯลฯ
 - (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 - (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 - (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 - (๒) การจัดการศึกษา มีจำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
 - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
 - (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
 - (๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
 - (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (๘) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
 - (๙) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ฯลฯ

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
 - (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
 - (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
 - (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
 - (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
 - (๕) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) การจัดการศึกษา
 - (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 - (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
 - (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือได้อย่างไร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ (SWOT) ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS) และโอกาสความได้เปรียบ (OPPORTUNITIES)

๑. อบต.บึงปรือมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ทำให้สามารถนำมาใช้ดำเนินการได้
๒. อบต.บึงปรือ มีงบประมาณอยู่พอสมควรในการนำมาใช้ในการดำเนินงาน
๓. คณะผู้บริหาร อบต.บึงปรือ มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม
๔. ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขต อบต.มีความสนใจในกิจกรรม/โครงการของ อบต.
๕. มีหน่วยงานราชการที่มีหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษาแก่ อบต.ได้ เช่น สำนักงานเกษตรอำเภอ สำนักงานพัฒนาชุมชน สถานีอนามัย ฯลฯ
๖. มีป้อมยามสายตรวจพร้อมเจ้าหน้าที่ตำรวจที่คอยตรวจตราดูแลรักษาความสงบและความปลอดภัยในพื้นที่ตำบลบึงปรือ
๗. ตำบลบึงปรือ มีวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม ที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ

จุดอ่อน (WEAKNESS) และอุปสรรค (THREATS)

๑. งบประมาณที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่ ๗๔ ตารางกิโลเมตร จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน และเป็นพื้นที่ทุรกันดาร
๒. ขาดแคลนบุคลากรที่มาดำเนินโครงการที่มีความรู้ ความสามารถ หรือเชี่ยวชาญชำนาญงานเฉพาะด้าน
๓. ฝ่ายบริหารมิได้จัดสรรงบประมาณตามความรื้อน จำเป็น เร่งด่วน อย่างเหมาะสมเท่าที่ควร
๔. เงินอุดหนุนทั่วไปจากรัฐบาลได้รับจัดสรรน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น อบจ. ซึ่งไม่สอดคล้องกับขนาดพื้นที่และความลำบากของประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ
๕. ราษฎรในตำบลบึงปรือขาดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๖. ตำบลบึงปรือไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ จึงทำให้ประชาชนไม่มีงานทำแล้วต้องไปหางานทำในต่างพื้นที่ ส่วนอาชีพเกษตรกรรมก็ต้องทำตามช่วงฤดูกาล เพราะขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตรที่เพียงพอ
๗. ไม่ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่อย่างเต็มที่

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
 ๒. การส่งเสริมการเกษตร
 ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
 ๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และมี ๑ หน่วยราชการ คือหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั้งสิ้น ๓๗ อัตรากำลัง

มีนครองทั้งหมด ๒๓ อัตรากำลัง และว่าง ๑๔ อัตรากำลัง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี๒๕๖๕	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	หมายเหตุ
๑	อบต.บึงปรือ	๕	๓๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๒	-	๑๑	
๒	อบต.วังยายทอง	๕	๓๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๐		๙	
๓	อบต.สำนักตะคร้อ	๔	๓๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๘		๒๔	
๔	อบต.หนองแวง	๔	๕๖,๕๑๙,๑๒๐	๒๕	๑	๑๓	

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น ในอนาคตจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือต่อไป ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลังตามรอบ เพื่อรองรับภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นใน ๓ ปีข้างหน้า ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ เป็น อบต.ขนาดกลางมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและในปัจจุบันก็มีภารกิจปริมาณงานและคุณภาพของงานมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชนจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖ ๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงฉบับที่ ๒ เพื่อประมาณการ ค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ ขึ้นเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องต่อไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้วางยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑ ยุทธศาสตร์ด้านระบบการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาศักยภาพเครือข่ายการทำงาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๑.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ
- ๑.๓ ส่งเสริมให้มีเครือข่ายการทำงานที่มีศักยภาพ

๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงโดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๒.๑ ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้การประยุกต์ใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพการผลิตและพัฒนาภาคการเกษตร
- ๒.๓ พัฒนาการเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๓.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคมขนส่ง ทางระบายน้ำ และการจราจร
- ๓.๒ พัฒนาด้านการสาธารณสุข
- ๓.๓ การประสานและบูรณาการในการพัฒนา

๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ

- ๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- ๔.๒ ส่งเสริมและพัฒนาด้านศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
- ๔.๓ สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมแก่เด็กเยาวชนและสถาบันครอบครัวให้มีคุณธรรม จริยธรรม เอื้อ

อาทรต่อผู้อื่น

- ๔.๔ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- ๔.๖ การจัดสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์
- ๔.๗ พัฒนาศักยภาพชุมชน และการจัดระเบียบชุมชนและสังคม
- ๔.๘ พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ ป่าบัตและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละงานและส่วนราชการ

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. งานบริหารงานทั่วไป มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานสารบรรณ
 - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
 - งานเลือกตั้ง
 - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด
๒. งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีจำนวน ๖ รายการย่อย
 - งานนโยบายและแผนพัฒนา
 - งานวิชาการ
 - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
 - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
 - งานงบประมาณ
 - งานบริหารจัดการขยะ
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
 - งานป้องกัน
 - งานช่วยเหลือฟื้นฟู
 - งานกู้ภัย
๔. งานนิติการ มีจำนวน ๕ รายการย่อย
 - งานกฎหมายและนิติกรรม
 - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
 - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
 - งานระเบียบการคลัง
 - งานข้อบัญญัติ อบต.
๕. งานส่งเสริมการเกษตร มีจำนวน ๓ รายการย่อย
 - งานวิชาการเกษตร
 - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
 - งานส่งเสริมการเกษตร
๖. งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม มีจำนวน ๖ รายการย่อย
 - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
 - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
 - งานรักษาความสะอาด
 - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - งานควบคุมโรค
 - งานบริหารสาธารณสุข
๗. งานกิจการสภา
๘. งานการเจ้าหน้าที่

กองคลัง

๑. งานการเงินและบัญชี มีจำนวน ๗ รายการย่อย
 - งานการเงิน
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่าย
 - งานเก็บรักษาเงิน
 - งานการบัญชี
 - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
 - งานการเงินและงบทดลอง
 - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
๒. งานพัฒนารายได้ มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานพัฒนารายได้
 - งานทะเบียนกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน มีจำนวน ๓ รายการย่อย
 - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

กองช่าง

๑. งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง มีจำนวน ๙ รายการย่อย
 - งานก่อสร้างและบูรณถนน
 - งานก่อสร้างบูรณสะพานและโครงการพิเศษ
 - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง
 - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
 - งานวิศวกรรม
 - งานประเมินราคา
 - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
 - งานบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์
 - งานออกแบบ
๒. งานสาธารณูปโภค มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
 - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
 - งานระบายน้ำ
 - งานจัดตกแต่งสถานที่
๓. งานผังเมือง มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานสำรวจและแผนที่
 - งานวางผังพัฒนาเมือง
 - งานควบคุมทางผังเมือง

- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวน ๒ รายการย่อย
 - งานกิจการศาสนา
 - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
๒. งานบริหารการศึกษา มีจำนวน ๕ รายการย่อย
 - งานกีฬาและนันทนาการ
 - งานกิจการเด็กและเยาวชน
 - งานจัดการศึกษา
 - งานบริหารและบำรุงสถานศึกษา
 - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กองสวัสดิการสังคม

๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานสวัสดิการ
 - งานพัฒนาชุมชน
 - งานส่งเสริมอาชีพ
 - งานพัฒนาสตรี
๒. งานสังคมสงเคราะห์ มีจำนวน ๔ รายการย่อย
 - งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - งานสงเคราะห์ผู้พิการ
 - งานซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้กับประชาชนผู้ยากไร้
 - งานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ เช่น
 - บัญชีและพัสดุ
 - ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี
 - การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุ ในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้อง

การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากร

-ปริมาณงานที่มากและต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก ได้แก่ งานก่อสร้าง ของส่วนโยธา สำหรับงานย่อยที่ต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานมากได้แก่ การออกแบบเขียนแบบ การสำรวจ การควบคุมการก่อสร้าง การประมาณราคา

-ปริมาณงานน้อยและใช้เวลาในการทำงานน้อยได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของสำนักงาน ปลัด

-ปริมาณมากแต่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยได้แก่งานจัดเก็บรายได้ ส่วนการคลัง

-ปริมาณงานที่เหมาะสมกับเวลาและคนได้แก่งานงานอื่นๆกเว้นงานก่อสร้างและงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

กอง/ ส่วนราชการ	งาน	เวลาปฏิบัติงานทั้งหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ
สำนักงาน ปลัด	๑. บริหารทั่วไป	๑,๐๔๙,๐๙๐	๑๒.๖๗
	๒. นโยบายและแผน	๑๒๐,๐๒๐	๑.๔๓
	๓. กฎหมายและคดี	๒๕,๕๖๐	๐.๓๑
	๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๐,๐๒๐	๑.๔๓
	๕. งานส่งเสริมการเกษตร	๓๕,๖๔๐	๐.๔๓
	๖. งานสาธารณสุข รักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม	๑๐๕,๐๐๐	๑.๒๗
	๗. งานกิจการสภา	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
กองคลัง	๑. งานการเงิน	๑๔๐,๐๗๐	๑.๖๙
	๒. งานบัญชี	๑๐๗,๖๑๐	๑.๓๐
	๓. งานพัฒนาและจัด เก็บรายได้	๒๐๗,๖๙๐	๒.๕๑
	๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๑๕,๐๖๐	๑.๓๙
กองช่าง	๑. งานก่อสร้าง	๓๑๖,๑๘๐	๓.๘๒
	๒. ออกแบบและควบคุม อาคาร	๕๕,๐๘๐	๐.๖๗
	๓.งานประสานสาธารณูปโภค	๓๔,๐๘๐	๐.๔๑
	๔. งานผังเมือง	-	-
กองการศึกษาฯ	๑. งานบริหารงานการศึกษา	๓๓๔,๕๘๐	๔.๐๔
	๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา แะวัฒนธรรม	๙๓๑,๔๖๐	๑๑.๒๕

กองสวัสดิการสังคม	๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑๐๒,๔๔๐	๑.๒๔
	๒. งานสังคมสงเคราะห์	๒๘๙,๙๖๘	๓.๕๐

การปรับเกลี้ยตำแหน่งงาน

ตำแหน่งที่มีงานน้อยการปฏิบัติที่ใช้เวลาน้อยและมีตำแหน่งว่างได้แก่ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยเพิ่มเติมในตำแหน่งที่มีปริมาณและใช้เวลาในการปฏิบัติงานมาก

ดังนั้นเพื่อให้ภารกิจและปริมาณงาน สอดคล้อง กับจำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และงบประมาณด้านบุคลากรจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ

งบประมาณรายจ่าย ทั้งที่กำลังเกิดขึ้นและภาระที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง
ขึ้นใหม่ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและพอเพียงกับการแก้ไขปัญหาในการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะ
โครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐาน
ในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน
การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้
คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทาง
ในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ แนวทางการ
วิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมี
การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่

ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ปี ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของอบต. และเพื่อให้ การบริหารงานของ อบต.เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล บึงปรือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของทุกคน ทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบุคลากรภาครัฐด้วย

ตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงปรือ ได้ประกาศ คุณธรรมจริยธรรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือ เป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก