



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย
อำเภอวารินชำราบ
จังหวัดอุบลราชธานี



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย



สารบัญ

บททั่วไป

| | |
|--|----|
| หลักการและเหตุผล | ๑ |
| วัตถุประสงค์ | ๒ |
| กรอบแนวคิด ทฤษฎี | ๓ |
| สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน | ๒๓ |
| อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย | ๓๓ |
| ภารกิจหลักและภารกิจรอง | ๕๑ |
| สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๕๒ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| | |
|---|----|
| โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๕๖ |
| กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ | ๖๓ |
| ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๖๗ |
| โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | ๗๓ |
| การจัดคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๘๐ |

แนวทางการพัฒนา

| | |
|--|----|
| แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๘๗ |
| ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๙๑ |

ภาคผนวก

| | |
|--|--|
| ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ | |
| บันทึกข้อความ | |
| คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| บันทึกขอรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | |
| ตารางจำแนกภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ | |
| สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ | |





๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรร



จำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่ เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต ดังนี้

๑. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง ความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ

๑.ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการ เมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่น ในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคง ชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่าง ประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพ ความสัมพันธ์กับประเทศ มหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับ ประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหาร จัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่ แนวระนาบ มากขึ้น



๒.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็ง ยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะ ผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนา SMEs สู่อุตสาหกรรม
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมือง ศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัย และพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วน การพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบ ธุรกิจ ฯลฯ

๓.ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำ ทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและ ความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ กลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบบริหารจัดการ อุทกภัย อย่างบูรณาการ

- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลัง เพื่อสิ่งแวดล้อม

๖.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ



- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

- **หมุดหมายที่ ๑** ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพความมั่นคงทางอาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตรและการเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม
- **หมุดหมายที่ ๒** ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน การเปลี่ยนการท่องเที่ยวไทยเป็นการท่องเที่ยวคุณภาพสูงที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพอื่น การปรับโครงสร้างการท่องเที่ยวให้พึ่งพานักท่องเที่ยวในประเทศและมีการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจมากขึ้น และการท่องเที่ยวไทยต้องมีการบริหารจัดการอย่างยั่งยืนในทุกมิติ
- **หมุดหมายที่ ๓** ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก การสร้างอุปสงค์ของรถยนต์ไฟฟ้าประเภทต่าง ๆ เพื่อการใช้ในประเทศและส่งออก ผู้ประกอบการเดิมสามารถปรับตัวไปสู่การผลิตยานยนต์ไฟฟ้าและมีการลงทุนเทคโนโลยียานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญภายในประเทศ และการสร้างความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- **หมุดหมายที่ ๔** ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง ไทยมีศักยภาพในการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากสินค้าและบริการสุขภาพองค์ความรู้ด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีศักยภาพเอื้อต่อการสร้างมูลค่าเพิ่มในสินค้าและบริการทางสุขภาพประชาชนไทยได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และมีระบบบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินด้านสุขภาพมีความพร้อมรองรับภัยคุกคามสุขภาพ
- **หมุดหมายที่ ๕** ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนในภูมิภาค ไทยเป็นห่วงโซ่อุปทานของภูมิภาค และไทยเป็นประตูและทางเชื่อมโครงข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์ของภูมิภาค
- **หมุดหมายที่ ๖** ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน เศรษฐกิจดิจิทัลภายในประเทศมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น การส่งออกของอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศเพิ่มขึ้น และอุตสาหกรรมดิจิทัลและอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของประเทศมีความเข้มแข็งขึ้น



- **หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็งมีศักยภาพสูงและสามารถ แข่งขันได้** วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเติบโตและแข่งขันได้ วิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีศักยภาพสูงในการดำเนินธุรกิจ สามารถยกระดับและปรับตัวเข้าสู่การแข่งขันใหม่ และวิชากิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถเข้าถึงและได้รับการส่งเสริมอย่างมีประสิทธิภาพจากภาครัฐ
- **หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน** การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคและการลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษขยายตัวเพิ่มขึ้น ความไม่เสมอภาคในการกระจายรายได้ของภาคลดลง และการพัฒนาเมืองให้มีความน่าอยู่ อย่างยั่งยืน มีความพร้อมในการรับมือและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- **หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม** คริวเรือนที่มีแนวโน้มกลายเป็นคริวเรือนยากจนข้ามรุ่น มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม จนสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้อย่างยั่งยืน และคนทุกช่วงวัยได้รับความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- **หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ** การเพิ่มมูลค่าจากเศรษฐกิจหมุนเวียน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การสร้างสังคมคาร์บอนต่ำและยั่งยืน
- **หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ** ความเสียหายและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง ความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศลดลง และสังคมไทยมีภูมิคุ้มกันจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- **หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต** คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัยมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต
- **หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน** การบริการภาครัฐมีคุณภาพ เข้าถึงได้ และภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว



๓. นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา (นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน)

- การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ สืบสาน รักษา ต่อยอด ศาสตร์พระราชาและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นหลักสำคัญในการบำบัดทุกข์และบำรุงสุขให้ประชาชน และพัฒนาประเทศตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อยอดการดำเนินการของหน่วยพระราชทานและประชาชนจิตอาสาพระราชทานตามแนวพระราชดำริ และสร้างความตระหนักรู้ เผยแพร่ และปลูกฝังให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและเป็นจริงเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์และพระราชกรณียกิจเพื่อประชาชน ตลอดจนพระมหากรุณาธิคุณของพระมหากษัตริย์ทุกพระองค์
- การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศและความสงบสุขของประเทศ รักษาและป้องกันอธิปไตยและความมั่นคงภายในของประเทศ ปลูกจิตสำนึก เกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีความเป็นชาติไทย การมีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ รักษาผลประโยชน์ของชาติ ความสามัคคีปรองดองและความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกันของประชาชน พัฒนาและเสริมสร้างการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีธรรมาภิบาล ความรักชาติและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างความสงบและความปลอดภัยตั้งแต่ระดับชุมชน และแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจังทั้งระบบ
- การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของชาติ ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม กตัญญู ความซื่อสัตย์ การมีวินัย เคารพกฎหมาย มีจิตสาธารณะและการมีส่วนร่วมทำประโยชน์ให้ประเทศ และเป็นพลเมืองที่ดี ทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเข้มแข็ง และสร้างความรู้ ความเข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน ยอมรับและเคารพในประเพณี วัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ และชาวต่างชาติที่มีความหลากหลายในลักษณะพหุสังคมที่อยู่ร่วมกัน
- การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก สร้างบทบาทที่สร้างสรรค์ของไทยในภูมิภาคและเวทีโลก เสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นของอาเซียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศด้านความมั่นคง และขับเคลื่อนงานการทูตเชิงรุกเพื่อประชาชน
- การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย พัฒนาเศรษฐกิจมหภาค การเงินและการคลัง พัฒนาภาคอุตสาหกรรม พัฒนาภาคเกษตร พัฒนาภาคการท่องเที่ยว พัฒนาการค้าการลงทุนเพื่อมุ่งสู่การเป็นชาติการค้า การบริการและการลงทุนในภูมิภาค พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและการมุ่งสู่การเป็นประเทศอัจฉริยะ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม และการขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่
- การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ส่งเสริมพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษเพื่อเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของเอเชีย และการส่งเสริมและเร่งรัดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะน่ายู่ทั่วประเทศ
- การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและผลิตภัณฑ์ชุมชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งเสริมบทบาทภาคเอกชนในการช่วยพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ



- การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ส่งเสริมการพัฒนาเด็กปฐมวัย พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ พัฒนาอาชีพ พัฒนาคุณภาพวิชาชีพ และพัฒนาแรงงานรองรับอุตสาหกรรม ๔.๐ ดึงดูดคนเก่งจากทั่วโลกเข้ามาร่วมทำงานกับคนไทย และส่งเสริมผู้มีความสามารถสูง วิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย และจัดทำระบบปริญญาชุมชนและการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น
- การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข แพทย์สมัยใหม่ และแพทย์แผนไทย ส่งเสริมการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ พัฒนาและยกระดับความรู้ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมด้านการศึกษา สุขภาพ การมีงานทำ ที่เหมาะสมกับประชากรทุกกลุ่ม
- การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ปกป้อง รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า ปรับปรุงระบบที่ดินทำกินและลดความเหลื่อมล้ำด้านการถือครองที่ดิน ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ แหล่งน้ำชุมชน และทะเล สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรแร่ และทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเพื่อการพัฒนาประเทศและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน แก้ไขปัญหาก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พัฒนากลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ
- การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติ อนุญาตของทางราชการที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชนให้เป็นระบบดิจิทัล พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะและการตรวจสอบภาครัฐ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน กระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ และเพิ่มบทบาทการปกครองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมบทบาทของเอกชนและชุมชนในการให้บริการสาธารณะ
- การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม



๔.แผนพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด “ เมืองน่าอยู่ทันสมัย เกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง เศรษฐกิจชีวภาพ ศูนย์กลางการค้า การลงทุน เมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล ”

- **ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเมืองน่าอยู่ทันสมัย** การสร้างเสริมพลเมืองให้มีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาและยกระดับคุณภาพทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพระบบสาธารณสุขปลอดภัยพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอ ทันสมัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสุขภาพพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- **ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การส่งเสริมเกษตรปลอดภัยมูลค่าสูง** ส่งเสริมให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรยกระดับการผลิตให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน รวมทั้ง สร้างมูลค่าสินค้าเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการด้วยระบบตลาดการผลิต บนพื้นฐานข้อมูล Big Data ด้านการเกษตร และใช้ประโยชน์จากดิจิทัลแพลตฟอร์ม สร้างความภาคภูมิใจในอาชีพเกษตรกรกรม สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการถ่ายทอดความรู้อย่างต่อเนื่อง เกิดการรวมกลุ่มเกษตรกรและเชื่อมโยงเครือข่ายกับภายนอกอย่างเข้มแข็ง และลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวและสร้างภูมิคุ้มกันรองรับการเกิดภัยพิบัติธรรมชาติและโรคระบาด
- **ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การส่งเสริมเศรษฐกิจชีวภาพ** ส่งเสริมการนำผลงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชีวภาพมาประยุกต์ใช้งาน และยกระดับการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่อย่างมีมาตรฐาน สร้างมูลค่าเพิ่มและมูลค่าใหม่จากทรัพยากรทางชีวภาพของพื้นที่
- **ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาศูนย์กลางการค้าการลงทุน** พัฒนาศักยภาพการค้าชายแดนสู่ประเทศเพื่อนบ้านและอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับผู้ประกอบการสู่ตลาดสากล ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้คุณภาพมาตรฐานสู่สากล และสร้างโอกาสในการเข้าถึงและขยายช่องทางการตลาดทุกระดับ
- **ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การส่งเสริมเมืองท่องเที่ยวแห่งความสุขหลายมิติสู่สากล** เพิ่มศักยภาพและสร้างมูลค่าด้านการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ



๕. แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

“องค์การบริหารส่วนตำบลก้าวหน้า ปวงประชาเข้มแข็ง แหล่งปฏิบัติธรรม เกษตรกรรมพื้นบ้าน รากฐานเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- เป้าประสงค์ เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำให้มีความสะดวกรวดเร็ว และมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน ที่สมบูรณ์และมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่งด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ
- ค่าเป้าหมาย
 ๑. มีการก่อสร้างและซ่อมบำรุงทางคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำให้มีความสะดวกรวดเร็วได้มาตรฐาน
 ๒. มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่สมบูรณ์และได้มาตรฐาน
 ๓. โครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวก สมบูรณ์และได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- พันธกิจ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพแก่ประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวได้เพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของจังหวัดอุบลราชธานี
- ค่าเป้าหมาย
 ๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและรายจ่ายลดลง
 ๒. จำนวนเกษตรกรที่ทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. การสนับสนุนการดำเนินการของศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล
 ๔. จำนวนการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาฝีมือแก่กลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบล
 ๕. จำนวนการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ การทำปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพ



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

- **พันธกิจ** ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- **เป้าประสงค์**
 ๑. เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้
 ๒. ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา
 ๓. ส่งเสริมศาสนาจัดงานบุญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรม
- **ค่าเป้าหมาย**
 ๑. พัฒนาคุณภาพประชาชนให้มีความรู้เท่าเทียมกัน
 ๒. รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนเยาวชนห่างไกลยาเสพติด
 ๓. ส่งเสริมและฟื้นฟูงานประเพณีของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสาธารณสุข

- **พันธกิจ** ส่งเสริม สนับสนุนการให้บริการด้านการสาธารณสุข และการป้องกันโรคติดต่อ
- **เป้าประสงค์** เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน ด้านสวัสดิการของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- **ค่าเป้าหมาย**
 ๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ดีมีสุข สุขภาพแข็งแรง
 ๒. คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการสงเคราะห์
 ๓. คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- **พันธกิจ** จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบยั่งยืน
- **เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาพร้อมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน และเสริมสร้างพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่ตลอดไป
- **ค่าเป้าหมาย**
 ๑. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 ๒. ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. จำนวนพื้นที่แหล่งน้ำและป่าไม้เพิ่มขึ้น
 ๔. พื้นที่หมู่บ้านสะอาดปราศจากขยะมูลฝอย



ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว

- **พันธกิจ** ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
- **เป้าประสงค์** เพื่อพัฒนา สนับสนุน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวของอำเภอและจังหวัด การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
- **ค่าเป้าหมาย**
 ๑. ปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์
 ๒. สนับสนุนส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- **พันธกิจ** - พัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายแบบยั่งยืน
 - เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และบริการ
 - ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- **เป้าประสงค์** ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นมากขึ้น การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีการจัดสรรทรัพยากรทำให้เกิดความพร้อมต่อการให้บริการประชาชนมากยิ่งขึ้น
- **ค่าเป้าหมาย**
 ๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง
 ๒. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพในการให้บริการของภาครัฐ
 ๓. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วน
 ๔. ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง
 ๕. สร้างความมั่นคง ปลอดภัย สันติสุข และสมานฉันท์ของทุกภาคส่วน
 ๖. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 ๗. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน



๖. นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

คำแถลงนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ตามที่ได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ข้าพเจ้า นายเสถียร รักษารอด ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย และคณะกรรมการเลือกตั้งได้มีมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ให้ประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมการดำเนินการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาในพื้นที่
- ส่งเสริมและสนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนา อนุรักษ์วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นและจัดงานวันสำคัญต่างๆ
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อการเรียนรู้ ค้นคว้า โดยการจัดให้มีหนังสือพิมพ์วารสารและเอกสารต่างๆประจำที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๒. นโยบายด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการจ้างงาน สร้างรายได้ สร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่น ฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ ด้านเทคโนโลยีให้กับเกษตรกรและสนับสนุนการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ตลาดเอกชนยกระดับมาตรฐานของตลาดในการที่จะมุ่งสู่ตลาดสดน้ำซื่อ ผู้บริโภคปลอดภัย ซึ่งจะทำให้เป็นที่เชื่อถือของประชาชนในการซื้อขายมากขึ้น

๓. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- ดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ วางท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีและจะก่อสร้างให้เป็นถนน คสล. หรือ แอสฟัลท์ติก คอนกรีต
- ดำเนินการขุดลอกคูคลองลำน้ำสาธารณะตลอดจนกำจัดวัชพืชเพื่อให้ระบายน้ำดีขึ้นและเป็นการแก้ไขปัญหาหน้าท่วม



- ดำเนินการปรับปรุง และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตาม ถนน ตรอก ซอย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ดำเนินการก่อสร้างเขื่อน คสล.ริมคลองที่สำคัญในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เพื่อป้องกันการบุกรุกคลองสาธารณะและช่วยในการระบายน้ำมิให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
- ดำเนินการส่งเสริมระบบการจราจรโดยติดตั้งสัญญาณไฟเครื่องหมายจราจรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ใช้รถ ใช้ถนน
- ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระบบจำหน่ายน้ำประปาให้เพียงพอและทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ดำเนินการจัดทำผังเมืองและปรับปรุงภูมิทัศน์

๔. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม

- ส่งเสริมและสนับสนุนชุมชน แก้ไขปัญหายาเสพติดและสกัดกั้นการแพร่ระบาดของ ยาเสพติด ให้หมดไปเพื่อพัฒนาให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุขและให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและการรักษาพยาบาล
- ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการงานสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุ
- จัดให้มีการบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชน โดยออกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เคลื่อนที่ให้บริการประชาชนตามหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เพิ่มมาตรการในการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการจัดให้มีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาทุกประเภท ทั้งกีฬาเพื่อการแข่งขัน กีฬาเพื่อสุขภาพ ลานกีฬาต้านยาเสพติด
- ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน การจัดกิจกรรมให้แก่ผู้ประกอบการค้าสุขาภิบาล อาหารคณกรรมกรรมกรชุมชน กลุ่มแม่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุข และอื่นๆ
- จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๕. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างทั่วถึง ลดปัญหาขยะตกค้าง รวมทั้งกำจัดโดยถูกหลักสุขาภิบาล ส่งเสริมการคัดแยกขยะที่บ้าน สถานศึกษาและชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามระบบรีไซเคิล
- ส่งเสริมและปรับปรุงตำบลบุงหวายสู่วิวเมืองสะอาดตำบลร่มรื่นน่าอยู่



- ส่งเสริมและสนับสนุนดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น การดูแลรักษาแม่น้ำ คูคลองทางระบายน้ำ ที่สาธารณะ ให้มีการจัดการน้ำเสีย เพื่อคืนธรรมชาติ ตลอดจนสถานที่สำคัญของท้องถิ่น
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภูมิปัญญาท้องถิ่น

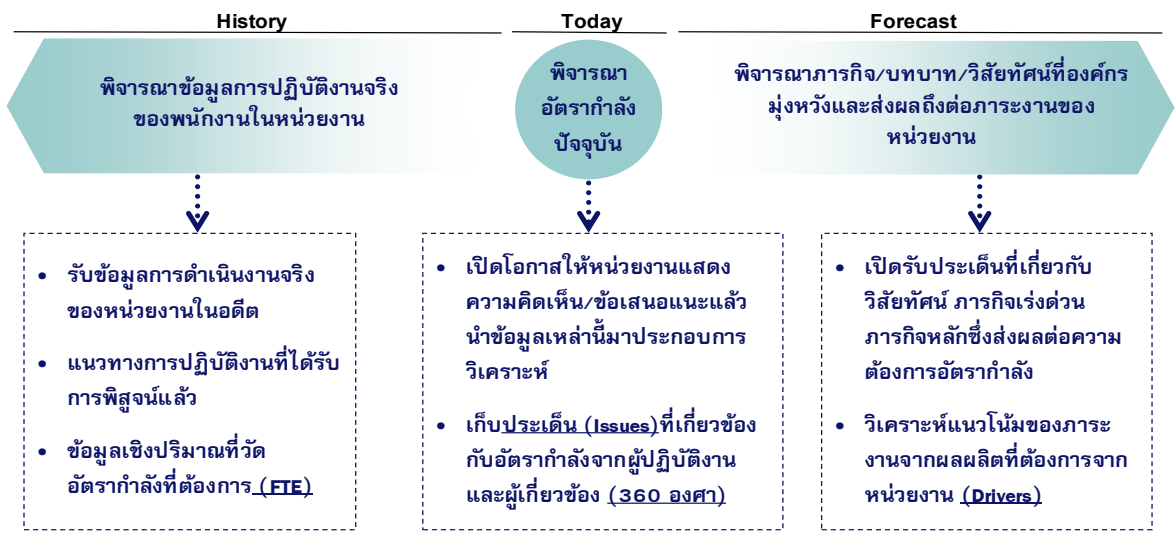
๖. นโยบายด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

- ดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนให้สะดวกรวดเร็วถูกต้องโปร่งใส เป็นธรรม และเสมอภาคตามหลักการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งหวาย ให้มีความรู้ ความสามารถ ให้มีจิตสำนึก ในการให้บริการประชาชนและเน้นการทำงานแบบ บูรณาการและสร้างจิตสำนึกให้มีคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาการจัดเก็บภาษีของท้องถิ่นให้เป็นอย่างทั่วถึงถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ เจริญก้าวหน้า
- ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคารสถานที่ให้พร้อม ปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมสวัสดิการและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ เป็นกรณีพิเศษ
- พัฒนาการเมือง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นและการปกครองในระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- ให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ให้ประชาชนทราบ เพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ตามแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชน
- การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

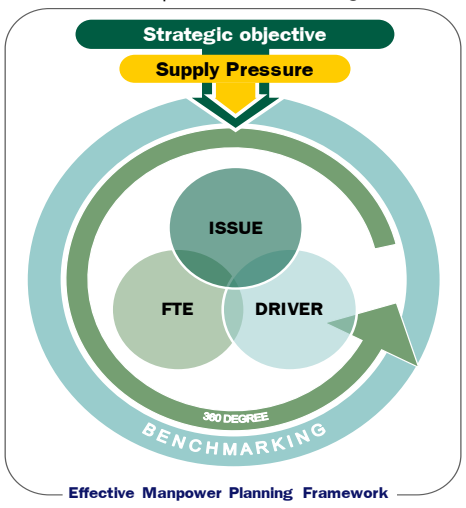




ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



| องค์ประกอบที่นำมาใช้ | | |
|--|---|---|
| มุมมองอดีต | มุมมองปัจจุบัน | มุมมองไปสู่นาคต |
| Backward-looking | Spot-looking | Forward-looking |
| <ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) | <ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking | <ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver |

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ที่มีอยู่ดังนี้



กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้ง ตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตรา



เงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทนกรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล บุงหวาย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่



พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

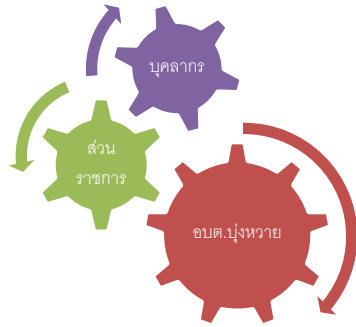
ระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (การตรวจประเมิน LPA)

ระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้





ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปทุมทวาย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอปรับอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นกรถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลปทุมทวาย รองนายกองการบริหารส่วนตำบลปทุมทวาย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปทุมทวาย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปทุมทวาย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดตอนที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลแสนสุข เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ เทศบาลเมืองเดชอุดม องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจิก และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกินเพล ดังนี้

| ชื่อ อบท. | จำนวนส่วนราชการ | อัตรากำลังคน | | | | | | งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ | จำนวนหมู่บ้าน | จำนวนประชากร (คน) |
|---------------------|-----------------|--------------|--------------|----------------------|-------------------|------------|-------------|-----------------------------|---------------|-------------------|
| | | ข้าราชการ | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | พนักงานครู | รวมทั้งสิ้น | | | |
| อบต.ปทุมทวาย | ๖ | ๓๒ | ๒ | ๕ | ๒๘ | ๔ | ๗๑ | ๖๕,๕๐๐,๐๐๐ | ๒๐ | ๑๑,๓๑๕ |
| อบต.ดอนจิก | ๗ | ๔๐ | - | ๓๓ | ๒๙ | ๑๑ | ๑๑๓ | ๙๖,๑๑๕,๐๐๐ | ๒๓ | ๑๕,๐๒๖ |
| อบต.หนองกินเพล | ๖ | ๒๐ | ๙ | ๕ | ๑๙ | ๘ | ๖๑ | ๔๗,๖๘๗,๑๑๗ | ๙ | ๗,๙๑๗ |
| เทศบาลตำบลแสนสุข | ๖ | ๔๗ | - | ๑๗ | ๖๕ | ๒๑ | ๑๕๐ | ๑๕๐,๐๐๐,๐๐๐ | ๒๐ | ๒๔,๓๘๙ |
| เทศบาลตำบลค่าน้ำแซบ | ๖ | ๒๙ | ๑ | ๑๖ | ๑๔ | ๔ | ๖๔ | ๕๕,๒๗๑,๙๑๓ | ๑๐ | ๘,๒๕๒ |
| เทศบาลเมืองเดชอุดม | ๖ | ๕๓ | ๕ | ๔๓ | ๙๒ | ๙ | ๒๐๒ | ๑๓๗,๕๖๒,๐๐๐ | ๓๑ | ๑๓,๑๗๙ |



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ซึ่งได้มีการเปรียบเทียบกับหลายหน่วยงาน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน โดยจะขึ้นอยู่กับบริบทในพื้นที่นั้นๆ ทั้งด้านขนาดพื้นที่ จำนวนประชากร บริบทความเป็นกิ่งเมือง กิ่งชนบท ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ซึ่งในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ประกอบกับในปัจจุบันพื้นที่ตำบลบุงหวาย ความเป็นพื้นที่กิ่งเมืองเพิ่มมากขึ้น จึงควรมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้อยู่ในกระบวนการสรรหา ด้วยการรับโอน ย้าย หรือขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผล



ให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

๑) สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายจัดตั้งตามกฎหมายและได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑ บ้านโนนน้อย ตำบลบุงหวาย อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภวารินชำราบ ๑๒ กิโลเมตร

๑.๒ อาณาเขต

| | |
|-------------|---|
| ทิศเหนือ | จรดเขตตำบลหนองกินเพล อ.วารินชำราบและเขตตำบลหนองบ่อ อำเภอเมืองอุบลราชธานี |
| ทิศใต้ | จรดเขตตำบลท่าลาด อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี |
| ทิศตะวันออก | จรดเขตตำบลโนนผึ้ง อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี |
| ทิศตะวันตก | จรดเขตตำบลท่าลาด อ.วารินชำราบ จ.อุบลราชธานี และเขตตำบลหนองแก้ว อ.กันทรารมย์ จ.ศรีสะเกษ |

๑.๓ เนื้อที่

พื้นที่ทั้งหมด ๒๗,๕๐๐ ไร่ หรือ ๔๔.๐๐ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย ๒๐ หมู่บ้าน ดังนี้

- | | |
|----------------|-------------------|
| ๑. บ้านโนนน้อย | ๑๑. บ้านโนนสวน |
| ๒. บ้านทุ่งบอน | ๑๒. บ้านท่าขอนไผ่ |



- | | |
|-------------------|----------------------|
| ๓. บ้านดอนชาติ | ๑๓. บ้านโนนบอนตก |
| ๔. บ้านสถานี | ๑๔. บ้านโนนสว่าง |
| ๕. บ้านวังยาง | ๑๕. บ้านท่างอยตก |
| ๖. บ้านท่างอย | ๑๖. บ้านทุ่งบอนเหนือ |
| ๗. บ้านบุงหวายตก | ๑๗. บ้านวังยางตก |
| ๘. บ้านบุงหวายออก | ๑๘. บ้านบุงหวายเหนือ |
| ๙. บ้านห้องชั้น | ๑๙. บ้านบุงหวายกลาง |
| ๑๐. บ้านโนนบอนออก | ๒๐. บ้านโนนบอนกลาง |

๔.๒) การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการประเมินสภาพปัญหา ความต้องการ และความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานของ อบต.บุงหวาย มีสภาพปัญหาที่สามารถแยกได้เป็นปัญหาของบุคคล ๒ กลุ่มหลัก คือ

๑. กลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน อบต.บุงหวาย
 ๒. กลุ่มประชาชนผู้รับบริการจาก อบต.บุงหวาย
- ซึ่งทั้ง ๒ กลุ่ม ได้นำเสนอปัญหา ความต้องการและความคิดเห็น สรุปได้ตามตารางดังต่อไปนี้

สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

| ปัญหา | ความต้องการ |
|--|---|
| ๑. ด้านงบประมาณ - หน่วยงานได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ - ขาดการควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ | ๑. ด้านงบประมาณ - จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและการพัฒนาของหน่วยงาน - ควรมีระบบการประเมินผลการใช้งบประมาณ |
| ๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - ความรู้ความสามารถของบุคลากรที่รับเข้ามาไม่ตรงกับภารกิจเฉพาะตำแหน่ง - การพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรมีน้อย - มีความขัดแย้งกันในหน่วยงาน บุคลากรขาดความร่วมมือไม่มีความสามัคคี - บุคลากรขาดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง | ๒. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่สอดคล้องกับภารกิจให้มากขึ้น - เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน - เน้นขวัญใจให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง |
| ๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานยังไม่ทั่วถึง - ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะยังขาด | ๓. การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร - เพิ่มการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารหลายช่องทางมากขึ้น - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอุปกรณ์ในการติดต่อสื่อสารให้เพียงพอ และทั่วถึงในการปฏิบัติงาน |



| ปัญหา | ความต้องการ |
|--|---|
| คอมพิวเตอร์และระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูล - ระบบสารสนเทศที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ - ระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ - ขาดระบบการประสานงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในหน่วยงานเดียวกัน หรือระหว่างหน่วยงาน - บุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | - พัฒนาระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ - พัฒนาระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และข้อมูลภายในองค์กรให้ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ - เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และ ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร |

สรุปปัญหาและความต้องการของกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานภาครัฐ

| ปัญหา | ความต้องการ |
|---|---|
| ๑. การให้บริการ - การให้บริการไม่ทั่วถึง การบริการมีความล่าช้าหลายขั้นตอน - ผู้ปฏิบัติงานไม่กระตือรือร้น และไม่เอาใจใส่ในการให้บริการแก่ประชาชน - การปฏิบัติงาน และให้บริการของ อบต. มีลักษณะการรับนโยบายมาปฏิบัติ ขาดการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้าใจ ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน | ๑. การให้บริการ - ปรับลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อความรวดเร็ว - เสริมสร้างจิตบริการ (service mind) ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ - การดำเนินงานควรสนับสนุนให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ของ อบต.ให้มากขึ้น |
| ๒. การสื่อสาร - การให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง - การเปิดเผยข้อมูลจะทำเฉพาะที่ได้รับผลประโยชน์ต่อตัวเองและหน่วยงานตัวเองเท่านั้น | ๒. การสื่อสาร - จัดระบบการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนได้รับทราบอย่างถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน รวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย |

๔.๓) สภาพปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

| ที่ | ประเภทปัญหา | สภาพปัญหาที่เกิดขึ้น | ผลกระทบจากปัญหา |
|-----|-----------------------------|---|--|
| ๑ | ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | | |
| | ๑.๑ ถนน | - ถนนมีน้ำท่วมขัง - ถนนดิน ถนนลูกรัง ขุขระ | - การสัญจรไปมาไม่สะดวก - เกิดโรคน้ำกัดเท้า - สัญจรไปมาไม่สะดวก |
| | ๑.๒ น้ำดื่ม - น้ำใช้ | - น้ำดื่ม น้ำใช้ ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง - แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน | - คนและสัตว์ขาดน้ำดื่ม น้ำใช้ในฤดูแล้ง |
| | ๑.๓ น้ำเพื่อการเกษตร | - แสงสว่างไม่เพียงพอในเวลา | - น้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ |
| | ๑.๔ ไฟฟ้า | กลางคืน | - เกิดอุบัติเหตุในหมู่บ้าน |



| | | | |
|---|--|---|--|
| | ๑.๕ ที่ดินทำกิน ๑.๖ การติดต่อสื่อสาร | - ดินไม่มีคุณภาพ - สารพิษตกค้าง - มีตู้โทรศัพท์สาธารณะแต่ใช้การไม่ได้ และไม่มีเพียงพอ | - มีโจรขโมย - ได้ผลผลิตน้อย - ใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่คุ้มค่า - ไม่สามารถติดต่อสื่อสารได้ทันการณ์ |
| ๒ | ด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตร ๒.๒ ผลิตภัณฑ์ชุมชนไม่ได้มาตรฐาน ๒.๓ การปลูกพืชฤดูแล้ง | - ผลผลิตตกต่ำ - ไม่สามารถเพิ่มมูลค่าได้ - ไม่มีการปลูกพืชฤดูแล้ง | - เกิดหนี้สิน - ทำให้จำหน่ายได้ในราคาน้อย - คราวเรือนไม่มีรายได้เพิ่ม |
| ๓ | ด้านสังคม การเมือง การปกครอง ๓.๑ การจัดทำบัญชีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ๓.๒ การใช้สิทธิเลือกตั้ง ในระบอบประชาธิปไตย ๓.๓ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ๓.๔ เยาวชนว่างงาน | - การจัดทำบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน - ขาดความรู้ ความเข้าใจในการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง - ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการสงเคราะห์ไม่ถึงถึง - เยาวชนเสพยาเสพติด | - ไม่สามารถตรวจสอบ ความถูกต้องได้ - เปอร์เซนต์การไปใช้สิทธิน้อย - ผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแล - เป็นแหล่งมั่วสุม |
| ๔ | ด้านการศึกษา, ศาสนา, วัฒนธรรม, ประเพณี ๔.๑ การไม่ศึกษาต่อ ๔.๒ คนขาดคุณธรรมจริยธรรม | - คนจบภาคบังคับ ม.๓ ไม่เรียนต่อ - คนไม่เคารพซึ่งกันและกัน | - ทำงานได้ค่าแรงต่ำ - เด็กไม่เชื่อฟังผู้ใหญ่ |
| ๕ | ด้านสาธารณสุข ๕.๑ ยุ่งลายเยอะ ๕.๒ การบริโภคอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ๕.๓ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย | - แหล่งเพาะพันธุ์ยุ่งลายมีมาก - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง | - คนเป็นไข้เลือดออก - เป็นโรคพยาธิ - เกิดโรคเบาหวาน โรคความดัน โรคอ้วน |
| ๕ | ด้านสาธารณสุข ๕.๑ ยุ่งลายเยอะ ๕.๒ การบริโภคอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ๕.๓ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย | - แหล่งเพาะพันธุ์ยุ่งลายมีมาก - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง | - คนเป็นไข้เลือดออก - เป็นโรคพยาธิ - เกิดโรคเบาหวาน โรคความดัน โรคอ้วน |



| | | | |
|---|--|---|---|
| ๕ | ด้านสาธารณสุข ๕.๑ ยุงลายเยอะ ๕.๒ การบริโภคอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ ๕.๓ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย | - แหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายมีมาก - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง - สุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง | - คนเป็นไข้เลือดออก - เป็นโรคพยาธิฯ - เกิดโรคเบาหวาน โรคความดัน โรคอ้วน |
| ๖ | ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๖.๑ กลิ่นเหม็นจากมูลสุกร ๖.๒ ขยะมูลฝอย ๖.๓ ป่าไม้ถูกทำลาย | - หายใจไม่สะดวก - การทิ้งขยะไม่เป็นระเบียบ - ไม่มีแหล่งอาหารธรรมชาติ - ไม่มีร่มเงา | - โรคทางเดินหายใจ - สิ่งแวดล้อมไม่ดี - เกิดกลิ่นเหม็น สิ่งปฏิกูล - เกิดภาวะโลกร้อน |

๔.๔) การวิเคราะห์ปัญหาของหมู่บ้าน/ชุมชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ๒๐ หมู่บ้าน

| ที่ | ชื่อปัญหา | สาเหตุและปัญหา | ความต้องการของชุมชน | แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|-----|--|---|---|--|
| ๑ | โครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ปัญหาถนนและระบบระบายน้ำ | - ถนนภายในหมู่บ้านยังไม่ได้มาตรฐาน ยังมีหลายซอยที่ยังเป็นถนนลูกรังและถนนดิน - สภาพถนนชำรุดเสียหายเป็นหลุม เป็นบ่อ ตามสภาพการใช้งาน - เวลาฝนตกเกิดน้ำท่วมขังเนื่องจากท่อระบายน้ำไม่ได้มาตรฐานและมีไม่เพียงพอ | - ต้องการถนนใหม่ - ปรับปรุงถนนให้ใช้การได้ดี - ต้องการให้ถนนไม่มีน้ำท่วมขัง | - ก่อสร้างถนน คสล. - ก่อสร้างถนนลาดยาง - ขุดคลองวางท่อระบายน้ำ - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังถนนดิน |



| ที่ | ชื่อปัญหา | สาเหตุและปัญหา | ความต้องการของชุมชน | แนวทางการแก้ไขปัญหา |
|-----|---|---|---|---|
| | ๑.๒ ปัญหาขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ | - การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าทางการเกษตรมีไม่ทั่วถึง เนื่องจากมีการขยายตัวของชุมชนไปยังไร่นา - ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง ทำให้ประชาชนที่สัญจรไปมาเกิดอุบัติเหตุบ่อยครั้ง | - ต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าทางการเกษตรให้ทั่วถึง - ต้องการให้มีแสงสว่างเพียงพอภายในหมู่บ้าน | - ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ - ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร - ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง - ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างทุกตามถนน ตามซอย |
| | ๑.๓ ปัญหาระบบการจัดวางผังเมือง | - ไม่มีระบบการจัดวางผังเมือง - ไม่มีงบประมาณเพียงพอ | ต้องการให้มีระบบการจัดวางผังเมือง | - ประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ประชุมประชาคมระดับตำบลเพื่อสอบถามและหาแนวทางร่วมกันในความเป็นไปได้ที่จะมีการจัดวางผังเมืองในตำบลใหม่ - ตั้งงบประมาณรองรับในการวางผังเมืองใหม่ |
| | ๑.๔ ปัญหาระบบโทรคมนาคม - ตู้โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ และส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุด | - ตู้โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่อยู่ในสภาพชำรุดใช้การไม่ได้ | - ตู้โทรศัพท์สาธารณะที่ใช้การได้ดี | - ประสานส่วนที่เกี่ยวข้องซ่อมแซมแก้ไขตู้โทรศัพท์ - ติดตั้งตู้โทรศัพท์เพิ่ม |
| ๒ | การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ๒.๑ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการสาธารณูปโภค | - แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขิน - ขาดงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำและก่อสร้างฝายเก็บน้ำ - ระบบน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน และยังไม่เพียงพอ | - ขุดลอกแหล่งน้ำ - ขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำแลก่อสร้างฝายเก็บน้ำ - ก่อสร้างระบบประปาให้ได้มาตรฐาน | - ตั้งงบประมาณในการขุดลอกแหล่งน้ำและสร้างฝายเก็บน้ำ - ตั้งงบประมาณในการก่อสร้างและขยายเขตระบบประปาในหมู่บ้านให้ทั่วถึงและให้ได้มาตรฐาน |



| | | | | |
|---|---|---|--|---|
| ๓ | การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ ปัญหาผลผลิตไม่แน่นอน | -ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมโดยอาศัยธรรมชาติเป็นหลัก -ขาดความรู้ทางวิชาการ มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้น้อย -ขาดเงินทุนหมุนเวียน -ไม่มีตลาดรองรับสินค้าที่แน่นอน | -ต้องการให้มีน้ำและไฟฟ้าการเกษตรตลอดทั้งปี -ต้องการฝึกอบรมความรู้ -ต้องการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาใช้ในการประกอบอาชีพ -ต้องการเงินทุนสำรองเพื่อหมุนเวียน -ต้องการหาตลาดรองรับสินค้าตลอดปี | -ตั้งงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรและขยายเขตระบบชลประทานให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน -จัดอบรมให้ความรู้ทาง -จัดอบรมให้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ให้เกษตรกร -สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ -ผสานการติดต่อหาแหล่งตลาดประชาชน |
| ๔ | การพัฒนาด้านสังคมและวัฒนธรรม ๔.๑ ปัญหาเด็กเล็กได้รับการดูแลไม่ทั่วถึง | -ผู้ปกครองต้องออกไปประกอบอาชีพ ไม่มีเวลาเลี้ยงดูบุตรหลาน -ผู้ปกครองไม่มีเวลานำบุตรหลานมาเข้าเรียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - ต้องการให้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเลี้ยงดูบุตรหลานก่อนวัยเรียน -ต้องการให้มีการบริการรับส่งเด็กเข้าเรียนที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | -ก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในหมู่บ้าน -จัดการรับส่งเด็กนักเรียน |
| ๕ | ด้านบริการสาธารณสุขและสุขภาพอนามัย | - ประชาชนขาดความรู้ความสนใจในการดูแลรักษาสุขภาพ - ขาดบุคลากรให้คำแนะนำด้านสุขภาพที่ดี | - ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ความสนใจในการดูแลรักษาสุขภาพ -ต้องการให้มีบุคลากรในการดูแลแนะนำด้านสุขภาพที่ดีประจำที่ตำบล | -จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ -ตั้งงบประมาณในการรองรับบุคลากรเข้ามาดูแลด้านสุขภาพประจำตำบล |



| | | | | |
|----------|---|--|--|---|
| <p>๖</p> | <p>ปัญหาด้านการศึกษา</p> | <ul style="list-style-type: none"> - นักเรียนขาดแคลนทุนการศึกษา - ขาดวัสดุ อุปกรณ์ทางด้านโสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีสมัยใหม่ไม่เพียงพอ - อาคารเรียนและอาคารประกอบการเรียนมีไม่เพียงพอ - ไม่มีห้องสมุด/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน - ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการทุนใช้การศึกษา - ต้องการให้มีวัสดุอุปกรณ์ทางด้านโสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีใหม่มาให้ลูกหลานใช้ในการเรียน - ต้องการอาคารเรียนเพื่อให้ลูกหลานเรียน - ต้องการห้องสมุดและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน - ต้องการให้มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนเงินทุนให้กับเด็กที่เรียนดีแต่ยากจน เด็กด้อยโอกาสทางการศึกษา - จัดหาวัสดุอุปกรณ์ทางด้านโสตทัศนศึกษาและเทคโนโลยีใหม่ๆ - ก่อสร้างอาคารเรียนเพิ่ม - ก่อสร้าง/จัดหาห้องสมุดที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน - ตั้งงบประมาณรองรับบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา |
| <p>๗</p> | <p>ปัญหาด้านนันทนาการและการกีฬา</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ขาดอุปกรณ์กีฬา | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการอุปกรณ์กีฬาไว้ประจำหมู่บ้าน | <ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้แก่แต่ละหมู่บ้าน |
| <p>๘</p> | <p>ปัญหาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ขาดแคลนเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ ที่เพียงพอ | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย | <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่อง |
| <p>๙</p> | <p>ปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม</p> | <ul style="list-style-type: none"> - เยาวชนมีเวลาว่างมากเกินไป ทำให้ติดยาเสพติดได้ง่าย - ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษยาเสพติด - การทะเลาะวิวาทของเยาวชนแต่ละหมู่บ้านมีมาก | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้เยาวชนมีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติด - ต้องการให้มีกฎบังคับในหมู่บ้านเพื่อไม่ให้มีการทะเลาะกันของเยาวชน | <ul style="list-style-type: none"> - จัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจถึงพิษภัยของยาเสพติด - ประชุมประชาคมระดับหมู่บ้านระดับตำบลในการปรึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาการทะเลาะกันของเยาวชน |



| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| ๑๐ | ปัญหาสวัสดิการ สงเคราะห์คนชรา ผู้พิการ และเด็ก | - ไม่มีศูนย์สงเคราะห์ คนชรา ผู้พิการ และเด็ก | -ต้องการให้มีศูนย์คนชรา ผู้พิการประจำหมู่บ้าน | ตั้งงบประมาณในจัดตั้งศูนย์ คนชราคนพิการประจำหมู่บ้าน |
| ๑๑ | ปัญหาด้านการมี ส่วนร่วมในชุมชน | - ประชาชนไม่สนใจเข้าร่วม กิจกรรมเวทีประชาคม หมู่บ้าน/ตำบล - ประชาชนไม่กล้าแสดง ความคิดเห็น | -ต้องการให้มีการ ประชาสัมพันธ์ทางหอ กระจายข่าวด้วยเพราะ บางครั้งประชาชนไม่มี เวลามาร่วมประชาคม | จัดประชาคม ประชาสัมพันธ์ ทางหอกระจายข่าว |
| ๑๒ | การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๑๒.๑ปัญหาการ จัดเก็บและกำจัดขยะ มูลฝอย ๑๒.๒ ปัญหาการ บำบัดน้ำเสีย | - ขยะมีแนวโน้มเพิ่มมาก ขึ้น - ไม่มีระบบการคัดแยก ขยะมูลฝอยที่ถูกหลัก สุขาภิบาล -ไม่มีระบบการบำบัดน้ำ เสียในครัวเรือน | -ให้มีการจัดเก็บขยะเป็น ประจำทุกวัน -ต้องการให้การคัดแยก ขยะมูลฝอยที่ถูก สุขาภิบาล -ต้องการมีทางระบายน้ำ เสียในครัวเรือน | -ตั้งงบประมาณในการจัดเก็บ ขยะเพิ่ม -จัดโครงการอบรมการคัดแยก ขยะ -ก่อสร้างทางระบายน้ำ คลอง ระบายน้ำภายในหมู่บ้าน |
| ๑๓ | การพัฒนาด้าน ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น ๑๓.๑ ปัญหาการจัด งานประเพณีเพื่อ รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีงาม | - การเผยแพร่ของ วัฒนธรรมต่างชาติทำให้ ประเพณีท้องถิ่นดั้งเดิม หายไป - ขาดระบบการรวบรวม ข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น | ต้องการให้มีการอนุรักษ์ ประเพณีวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น | จัดกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรม ต่างๆ ของชุมชนสืบเนื่องไป เรื่อยๆ |
| ๑๔ | ปัญหาด้านการ ท่องเที่ยว ๑๔.๑ ปัญหาการ ประชาสัมพันธ์แหล่ง ท่องเที่ยว | -ขาดการเผยแพร่ข้อมูล แหล่งท่องเที่ยว - ไม่มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและแนะนำ สถานที่ท่องเที่ยว | ต้องการให้ดูแลปรับปรุง แหล่งน้ำหาดต่างๆที่อยู่ ในตำบลให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยว | สนับสนุนงบประมาณในการ ดูแลปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว -จัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวก |



| | | | | |
|-----------|---|---|---|--|
| | <p>๑๔.๒ ปัญหาการอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีการจัดระบบการท่องเที่ยวเชื่อมโยงในแต่ละจุดให้เป็นแบบครบวงจร - ไม่มีศูนย์ให้บริการการท่องเที่ยว | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้จัดระบบการท่องเที่ยวเชื่อมโยงกันแต่ละจุดให้ครบวงจร - ต้องการให้มีศูนย์บริการการท่องเที่ยว | <p>การท่องเที่ยว</p> |
| <p>๑๕</p> | <p>การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๑๕.๑ ปัญหาด้านเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๕.๒ ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๑๕.๓ ปัญหาการจัดหาแหล่งรายได้เพิ่มเติม</p> <p>๑๕.๔ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๑๕.๕ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการ ปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยและเพียงพอ - อุปกรณ์สำนักงานที่มีอยู่มีสภาพการใช้งานมานานทำให้เสื่อมสภาพ - ขาดบุคลากรในงานเฉพาะด้าน - บุคลากรพนักงานส่วนตำบล สมาชิก อบต. ต้องการมีความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมเพิ่มขึ้น - การจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ทั่วถึง - ยังไม่มีระบบแผนที่ภาษี - อุบัติเหตุจากการใช้ยานพาหนะยังมีมาก - การจัดสรรงบประมาณจำนวนมากถูกใช้ไปกับรายจ่ายประจำ | <ul style="list-style-type: none"> - ต้องการให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยไว้ใช้บริการประชาชนและใช้ในการปฏิบัติงาน - ต้องการให้บุคลากรสมาชิก อบต. มีความรู้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มขึ้น - ต้องการให้มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ - ต้องการให้มีไฟแดงตามสี่แยก มีเกาะกลางถนน มีสะพานตามถนนสายหลัก - ต้องการให้ทางอบต. จัดสรรงบประมาณให้ทางหมู่บ้านมากกว่าจัดสรรงบประมาณในรายจ่ายประจำ | <ul style="list-style-type: none"> - จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยไว้ใช้บริการประชาชนและใช้ในการปฏิบัติงาน - สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานเฉพาะด้าน - ฝึกอบรมความรู้ให้กับพนักงานและสมาชิกด้านคุณธรรมและจริยธรรม - จัดทำระบบแผนที่ภาษีเพื่อใช้ในการเก็บภาษีให้ได้มาตรฐาน - ประสานขอความร่วมมือกับทางหลวงเพื่อดำเนินการติดตั้งไฟแดง เกาะกลางถนน สะพานให้ประชาชนสัญจรไปมาสะดวก - ประชุมคณะกรรมการบริหารท้องถิ่น ประชุมสภา อบต. เพื่อร่วมปรึกษาหาแนวทางในการจัดสรรเงินงบประมาณพัฒนาหมู่บ้านให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน |

ที่มา: แผนพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)



๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วน ราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|--|
| <p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p> | <p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p> |
| <p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p> | <p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองช่าง</p> |



| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|--|--|
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p> | <p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> |
| <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p> | <p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๓ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p> |
| <p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด และกองช่าง</p> |



| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|--|--|
| <p>๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p> | <p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> |
| <p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน)</p> |

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในด้านการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสการพัฒนาเป็นการนำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาข้อมูลเพื่อนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้เทคนิค SWOT พิจารณาปัจจัย สภาวะแวดล้อมภายในตำบล (จุดอ่อน weakness และจุดแข็ง strength) ปัจจัยสภาวะภายนอก (โอกาส opportunity และข้อจำกัด threaten)การวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT รายละเอียดดังนี้



วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT)
ในการดำเนินการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|--|--|---|
| <p>๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้</p> <p>๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำ</p> <p>๑.๒ พัฒนาระบบการ คมนาคมและระบบจราจร</p> <p>๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและ การเกษตร</p> <p>๑.๔ การขายหรือติดตั้งไฟฟ้า สาธารณะ การติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง</p> | <p>- องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด ๔๔.๐๐ ตาราง กิโลเมตร รวม ๒๐ หมู่บ้าน การพัฒนา เส้นทางคมนาคม การจราจร เช่น การ สร้างถนน ทางระบายน้ำ ไฟฟ้า สาธารณะ หรือการสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ จำเป็นต้องค่อยเป็นค่อย ไป เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องรายได้ และงบประมาณ ทั้งนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบุงหวาย ก็ได้คำนึงถึงการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นสำคัญ เพราะเรื่องดังกล่าวทำให้ราษฎรได้รับ ประโยชน์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ถนนทำให้การสัญจรไป - มา การ คมนาคม การขนส่งผลิตผลทางการ เกษตรหรือการสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ ล้วนทำให้ราษฎรได้รับประโยชน์อย่าง ทัวถึง</p> | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑.มีระเบียบ กฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน</p> <p>๒.มีการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม พรบ.กระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓.พื้นที่ทางภูมิศาสตร์เอื้อต่อการพัฒนา เนื่องจากเป็นที่ราบไม่มีภูเขาสูงทำให้การสร้าง เส้นทางคมนาคมทางบกทำได้สะดวก</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑.มีพื้นที่ ๔๔.๐๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๒๐ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีถนน ตรอก ซอย เป็น จำนวนมาก</p> <p>๒.มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารด้าน โครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.บุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๔.ประชาชนยังขาดความเข้าใจใน ระเบียบ กฎหมาย บางครั้งเป็นอุปสรรคในการจัดทำโครงการก่อสร้าง เส้นทางคมนาคม</p> <p>๕.ฐานข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐาน เช่น จำนวน ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ ยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้ ยากต่อการวางแผนพัฒนา</p> <p>๖.ความต้องการของประชาชนในการเสนอโครงการ ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนนเข้ามาเป็นจำนวนมากในแต่ละ ปีงบประมาณ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงบประมาณ รายจ่ายที่มีอยู่</p> <p>๖. อด.บุงหวาย มีพื้นที่จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน และ มีการขยายตัวของตัวชุมชนเป็นเมืองเพิ่มขึ้น ทำให้มี</p> |



| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|--|--|--|
| | | <p>ความต้องการก่อสร้างถนนมากขึ้น</p> <p>๗. มีจำนวนหมู่บ้านที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน ซึ่งทำให้ความต้องการในการบริการด้านการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟส่องสว่างมีจำนวนมาก</p> <p>๘. มีประปาหมู่บ้านในหลายพื้นที่ แต่ชุมชนไม่สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการประปาหมู่บ้านได้ อบต.ต้องคอยช่วยเหลือและเข้าไปแก้ปัญหาต่างๆให้อาติ การซ่อมบำรุงประปาหมู่บ้าน เป็นต้น</p> |
| <p>๒.ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้</p> <p>๒.๑ การส่งเสริมเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ</p> <p>๒.๒ การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๒.๓ การสงเคราะห์สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒.๔ การสาธารณสุขและอนามัย</p> | <p>ด้านสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ยากไร้ -เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -สำรวจสภาพปัญหาข้อมูลเกี่ยวกับการสุขภาพและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่เพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อควบคุมและแก้ไขจากลำดับความสำคัญของปัญหา - สำรวจสภาพปัญหาสถิติโรคติดต่อที่พบบ่อย ๆ ในท้องถิ่นเพื่อจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อแก้ไขปัญหา - สำรวจสถิติข้อมูลการเกิดโรคติดต่อในแต่ละปี เพื่อบางแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับงบประมาณ/บุคลากรและระยะเวลาดำเนินการ -สำรวจสภาพปัญหาและส่งเสริมการดูแลสุขภาพของประชาชนให้ใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑.มี รพ.สต. ๒ แห่งในพื้นที่ อยู่ไม่ไกล ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ มี อสม. ทุกหมู่บ้าน</p> <p>๒.นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ เช่น นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า มีการรวมกลุ่ม การดูแลสุขภาพของประชาชนและการใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน</p> <p>๓.ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพอนามัย</p> <p>๔. มีหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนงบประมาณในการวิจัยเกี่ยวกับงานด้านผู้สูงอายุ</p> <p>๕.ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดการระงับโรคติดต่อและไม่ติดต่ออย่างเพียงพอ</p> <p>๖.อบต.บุงหวายมีรถกู้ชีพให้บริการประชาชนในพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑.ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์โดยตรง</p> <p>๒.มีประชากรจำนวนมาก การให้บริการไม่ทั่วถึง มีสัตว์ที่เป็นพาหะนำโรค เช่น ยุงลาย นำโรคไข้เลือดออก</p> |



| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|---|--|--|
| | | <p>๓.พื้นที่ อบต.บุงหวาย มีวัยผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี</p> <p>๔.เด็ก และเยาวชน ขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนครอบครัว ทำให้มีบุตรตั้งแต่มัธยมไม่บรรลุนิติภาวะ</p> <p>๕.พื้นที่ตำบลบุงหวาย เป็นพื้นที่ที่มีผู้ป่วยไข้เลือดออกติดอันดับต้นๆของจังหวัด</p> <p>๖.ขาดบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านงานสาธารณสุขโดยตรง</p> |
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๓.๑ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน</p> <p>๓.๓ การผังเมือง</p> <p>๓.๔ การรักษาความสะอาด</p> <p>๓.๕ การควบคุมอาคาร</p> | <p>การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เป็นการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การรักษาความสะอาดให้กับชุมชนในพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน และการดูแลรักษาสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p> | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑.มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันรักษาความสงบเรียบร้อยอย่างเพียงพอ</p> <p>๒.อบต.บุงหวาย มีรถกู้ชีพของตนเอง ไว้ให้บริการประชาชน และรถบรรทุกน้ำ ที่คอยสนับสนุนน้ำอุปโภคและบริโภคให้กับประชาชนในพื้นที่</p> <p>๓.มีการจัดซ้อมแผนป้องกันภัยทุกปีให้กับประชาชนในพื้นที่</p> <p>๔.มีระเบียบ กฎหมาย ด้านผังเมืองรวม และการควบคุมอาคารให้ปฏิบัติเหมือนกันทุก อปท.</p> <p>๕.มีบริการรถบรรทุกขยะให้บริการประชาชนในพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน</p> |



| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|---|---|---|
| | | <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. ประชาชนขาดความร่วมมือในการรักษาความสะอาด</p> <p>๒. ในพื้นที่มีตลาดเอกชน มีร้านค้า ร้านสะดวกซื้อ ทำให้มีปริมาณขยะต่อวันจำนวนมาก</p> <p>๓. มีการบุกรุกป่าสาธารณะในพื้นที่ตำบลบุงหวาย</p> <p>๔. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พรบ. ควบคุมอาคาร</p> |
| <p>๔.ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑.พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน</p> <p>๒.๒สนับสนุนกลุ่มอาชีพ</p> | <p>ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>-จัดตั้งกลุ่มอาชีพจดทะเบียนกลุ่มอาชีพ</p> <p>-ส่งเสริมและพัฒนาด้านอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ในครัวเรือนแก่กลุ่มอาชีพและราษฎรในพื้นที่</p> <p>-ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์จากกลุ่มแม่บ้านให้มีการพัฒนา รูปแบบให้หลากหลาย</p> | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม</p> <p>๒. มีผลิตภัณฑ์จากกลุ่ม ซึ่งสามารถส่งเสริมให้มีการพัฒนารูปแบบได้หลากหลาย เช่น การทำไม้กวาดทางมะพร้าว ทำแคร่ไม้ไผ่ การปลูกผักชะแยง</p> <p>๓. มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมาก</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ มีปัจจัยพื้นฐานในการผลิตในภาคการเกษตร เช่น ผลไม้ ข้าว หอม กระเทียม และการเลี้ยงสัตว์ เช่น โค กระบือ สุกร</p> <p>๕. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งที่สะดวก เป็นทางผ่านระหว่างอำเภอ และต่างจังหวัด</p> <p>๖. ประชาชนสามารถประกอบอาชีพ หารายได้ต่างๆ ได้ตลอดทั้งปี</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. ผู้ด้อยโอกาส มักขาดความรู้ และปัจจัยในการผลิต เช่น เงินทุน ที่ดิน ความรู้ ทักษะ เครื่องมือประกอบอาชีพ</p> <p>๒. ปัญหาความแห้งแล้งและขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง</p> |



| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|--|--|--|
| | | <p>๓. ปัญหาพื้นที่การเกษตรขาดความอุดมสมบูรณ์</p> <p>๔. มีการแปรรูปผลผลิต แต่ยังไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>ผลิตภัณฑ์ไม่มีจุดเด่นและรูปแบบบรรจุภัณฑ์ยังไม่ดีพอ</p> <p>๕. ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการตลาด</p> <p>ระบบข้อมูล กลุ่มคนยากจน คนด้อยโอกาส</p> |
| <p>๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ สนับสนุนและส่งเสริม การศึกษา</p> <p>๕.๒ พัฒนาส่งเสริม สร้างจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีให้แก่ประชาชน</p> <p>๕.๓ พัฒนาส่งเสริมการกีฬาและ นันทนาการ</p> | <p>ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม</p> <p>- บริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและ การศึกษาตามอัธยาศัย</p> <p>- ส่งเสริมการบริหารทั่วไปและทาง วิชาการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- จัดเตรียมและให้บริการวัสดุอุปกรณ์สื่อ การสอนแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- การเบิกจ่ายเงินภารกิจถ่ายโอนโครงการ อาหารกลางวัน โครงการอาหารเสริม (นม) ให้แก่โรงเรียนในสังกัด และศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบลบุงหวาย</p> | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <p>๑. มีสถานบันการศึกษาในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา</p> <p>๒. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นขององค์การ บริหารส่วนตำบลบุงหวาย</p> <p>๓. มีขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๔. มีการส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ของท้องถิ่น</p> <p>๕. มีการนำหลักคำสอนทางศาสนามาเป็นแนวทางใน การดำเนินชีวิต ทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถ พึ่งตนเองได้</p> <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <p>๑. ไม่มีโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. บุคลากรด้านการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่ เพียงพอ</p> <p>๓. ขาดความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นในการ ร่วมมือพัฒนาการศึกษา</p> <p>๔. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้รู้จักอย่างแพร่หลาย</p> <p>๕. เด็กและเยาวชนนิยมเข้าไปศึกษาต่อในตัวเมือง ทำให้โรงเรียนบางแห่งในตำบลขาดแคลนเด็ก นักเรียน</p> |



| ภารกิจ อำนาจหน้าที่ อปท. | การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย | การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและ โอกาสการพัฒนาในอนาคต |
|---|--|--|
| <p>๖.ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ พัฒนาระบบการให้บริการแก่ ประชาชน</p> <p>๖.๒ พัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของภาคประชาชน</p> <p>๖.๓พัฒนาประสิทธิภาพ ชีตความ สมารถของบุคคลของท้องถิ่น</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -กำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้ สามารถบริหารได้เอง - ส่งเสริมและจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายให้ มีศักยภาพ สามารถรับรู้ปัญหาความ ต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วซึ่ง นำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว -ประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการพัฒนา ท้องถิ่น | <p>จุดแข็ง (S:Strength)/โอกาส :Opportunity)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.มีการแบ่งส่วนราชการที่ชัดเจน และสามารถ กำหนดโครงสร้าง ตำแหน่งทางการบริหารได้เอง มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๒.มีงบประมาณขององค์กรเอง ๓.การเมืองมีเอกภาพส่งผลให้การดำเนินการพัฒนา ไปตามนโยบายของผู้บริหาร ๔.มีระเบียบกฎหมายที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร จัดการ ๕.เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น หรือใกล้เคียงพื้นที่ สามารถรับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนได้ อย่างรวดเร็วอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว ๖.มีความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๗. มีกำนัน/ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน/ชุมชน ทำให้ สะดวกในการประสานงานกับประชาชน <p>จุดอ่อน(W:Weakness)/อุปสรรค (T:Threat)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.มีพื้นที่กระจาย การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ๒.บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจใน ระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ ๓.ระบบฐานข้อมูลยังไม่เป็นปัจจุบันทำให้เป็น อุปสรรคต่อการบริหารจัดการ ๔.มีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้ การดำเนินงานล่าช้าและขาดความคล่องตัว ๕.บุคลากรขาดความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ๖.นโยบายขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ๗.การปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ |



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ใช้หลักบันได ๘ ชั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

แบบบันได ๘ ชั้น

บันไดชั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด

บันไดชั้นที่ ๒ การพิจารณาโยกย้ายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

บันไดชั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ใน ยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่ คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใน ระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน



การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|--|
| การพัฒนาด้าน คมนาคมและ โครงสร้างพื้นฐาน | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/นายช่างไฟฟ้า |
| | - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - นายช่างโยธา - นักป้องกันฯ /จพง.ป้องกันฯ - พนักงานสูบน้ำ |
| การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ | - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - ผช.นักวิชาการเกษตร - พนักงานสูบน้ำ |
| | - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน |
| ด้านการศึกษา และวัฒนธรรม | - ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการศึกษาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - นักสันนทาการ - ครู /ผดต. |



| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|--|---|--|
| ด้านการสาธารณสุข | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้าน ทันตกรรม การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ | - ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - นักป้องกันฯ/จพง.ป้องกันฯ |
| การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - พนักงานสูบน้ำ |
| ด้านการเมืองการ บริหาร | - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี - นักวิชาการเงินฯ - จ พง . ก การเงิน และ บัญชี - - นักวิชาการพัสดุ |
| | - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |
| | - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด | - ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล |

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ ตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี



บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีภารกิจ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

อัตรากำลังที่ว่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย

| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง |
|-------|-------------------|-------------------------------|-------|---|
| ๑ | สำนักปลัด | นักวิชาการ สุขาภิบาล ปก/ชก | ๑ | อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น หากสรรหาไม่ได้ภายใน ๑ ปี ใช้วิธีรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๒ | กองช่าง | นายช่างโยธา ปง/ชง | ๑ | อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น หากสรรหาไม่ได้ภายใน ๑ ปี ใช้วิธีรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |
| ๓ | กองสวัสดิการสังคม | นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก | ๑ | อยู่ระหว่างการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น หากสรรหาไม่ได้ภายใน ๑ ปี ใช้วิธีรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น |



อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจาก คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
|-------|------------|---------------------|------------|------------------|---|
| ๑ | สำนักปลัด | จพง.ธุรการ ปง/ชง | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | สำนักปลัด เป็นส่วนราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งงาน ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วน ราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ ทำให้สำนักปลัดมีภาระงานจำนวนมากในการดำเนินการ ด้านธุรการ งานสารบรรณ งานร่างหนังสือโต้ตอบ งานติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประกอบกับใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จะเกษียณอายุราชการ จึงมีความจำเป็นใน การกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักปลัด เพื่อ รองรับการปฏิบัติงานของสำนักปลัด ทำให้การปฏิบัติงานของ สำนักปลัดสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและ ทันทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่าง |
| ๒ | กองคลัง | จพง.พัสดุ ปง/ชง | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | เนื่องจาก งานเกี่ยวกับพัสดุของกอง มีภารกิจในการ ดำเนินการเพิ่มมากขึ้น เช่น งานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ วัสดุและทรัพย์สินประจำปี งานจัดซื้อ จัดจ้าง พัสดุ ครุภัณฑ์ งานจ้างซ่อมแซมและการบำรุงรักษา พัสดุ ครุภัณฑ์ ในครอบครองเพื่อให้มีสภาพพร้อมใช้งาน งานจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน งานจัดทำทะเบียนคุม เอกสาร สัญญาซื้อขาย สัญญาจ้าง งานจัดทำบันทึกการยืม ทรัพย์สินและทะเบียนคุมการยืม งานจดทะเบียนและต่อ ทะเบียนรถยนต์ส่วนบุคคล งาน ประชาสัมพันธ์การ ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง งานควบคุมตรวจสอบ พัสดุประจำปี และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีภาระงาน จำนวนมากในการดำเนินการด้านพัสดุ จึงมีความจำเป็นใน การกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ของกองคลัง เพื่อให้ การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและ ทันทั่วถึง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้บริการ สาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุม รวมถึง ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง |



| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
|-------|------------|--|------------|------------------|--|
| ๓ | กองคลัง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีพื้นที่จำนวน ๒๐ หมู่บ้าน ครอบคลุมพื้นที่ ๔๔ ตร.กม งานด้านการพัฒนารายได้ ที่มีภารกิจเพิ่มมากขึ้น การดำเนินให้บริการจัดเก็บภาษี ทั้งในและนอกสถานที่ เช่น ภาษีที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ภาษีป้าย การเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ หรือรายได้อื่นๆของ อบต. ซึ่งเป็นภาระงานที่ค่อนข้างยากและจำเป็นต้องใช้ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับตรวจสอบ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เพื่อให้ภารกิจขององค์กรดำเนินการได้อย่างครอบคลุม รอบคอบ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นๆที่เกี่ยวข้อง |
| ๔ | กองช่าง | วิศวกรโยธา ปก/ชก | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | ปัจจุบันกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างมากในแต่ละปีงบประมาณ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ ประกอบด้วย ผอ.กองช่าง นายช่างโยธา ๒ อัตรา และนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา แต่ด้วยภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการคมนาคม ด้านสาธารณูปโภค ฯลฯ ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน ทำให้การปฏิบัติงานในกองช่างที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานด้านเอกสารเกี่ยวกับระเบียบด้านงานช่างยังมีความไม่คล่องตัว และขาดผู้รับผิดชอบเอกสารงานด้านงานก่อสร้างต่างๆ ทำให้กองช่างเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานบ่อยครั้ง และด้วยกฎหมายระเบียบ เกี่ยวกับ พรบ.ควบคุมอาคาร ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จึงมีความต้องการในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กองระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา |



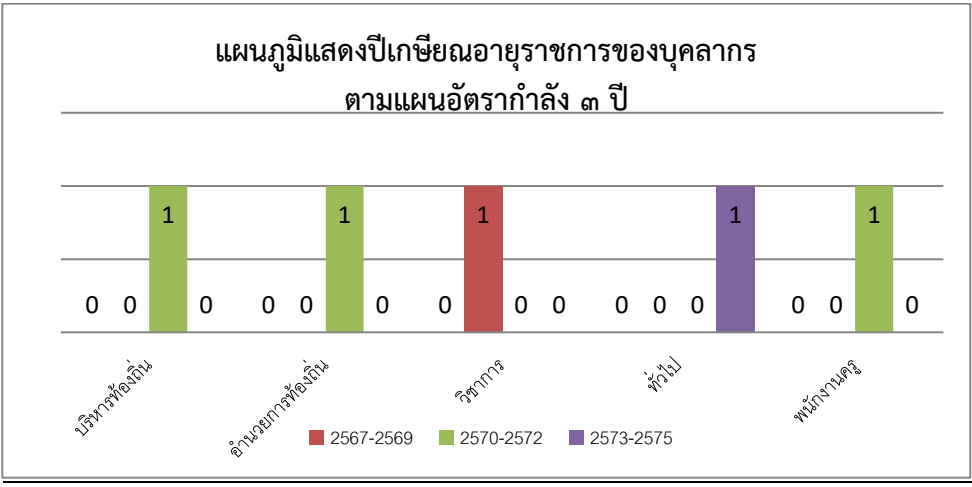
| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
|-------|-------------------------------------|--------------------------|------------|------------------|---|
| ๕ | กองช่าง | นักผังเมือง ปก/ชก | ๑ อัตรา | ๒๕๖๙ | ปัจจุบันกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีภารกิจงานด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ค่อนข้างมากในแต่ละปีงบประมาณ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับพื้นที่ตำบลบุงหวาย เป็นพื้นที่ลักษณะกึ่งเมืองและมีพื้นที่ครอบคลุมพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน ทำให้การปฏิบัติงานในกองช่างที่จำเป็น เช่น งานควบคุมดูแลเกี่ยวกับการวางและจัดทำผังเมือง จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้เฉพาะ จึงมีความต้องการในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว |
| ๖ | กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม | จพง.พัสดุ ปง/ชง | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีภารกิจงานด้านการบริหารงานพัสดุ โดยเฉพาะการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กภายในสังกัด เช่น การจัดทำเอกสารการจัดซื้ออาหารเสริม (นม) ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ จึงมีความต้องการในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงาน ผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗ | กองสวัสดิการสังคม | จพง.พัฒนา ชุมชน ปง/ชง | ๑ อัตรา | ๒๕๖๗ | กองสวัสดิการสังคม มีโครงสร้างงานในกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ งาน คือ งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ รวมทั้งภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ ซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนทั้ง ๒๐ หมู่บ้าน จึงมีความต้องการในการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้การบริการประชาชนเป็นไปด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว และมีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม เช่น งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรืองานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา |



| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
|-------|--------------------------------|---|------------|------------------|---|
| ๘ | กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | เจ้าพนักงาน ฉุกเฉิน การแพทย์ (ปง/ชง) | ๑ อัตรา | ๒๕๖๙ | ด้วยพื้นที่ตำบลบุงหวาย มีจำนวน ๒๐ หมู่บ้านครอบคลุมพื้นที่ ๔๔ ตร.กม ประกอบกับพื้นที่ตำบลบุงหวายเป็นพื้นที่ลักษณะกึ่งเมือง จึงทำให้ภารกิจงานด้านสาธารณสุขมีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง โดยปัจจุบันตามกรอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของ อบต. บุงหวาย มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุข ประกอบด้วย นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา และหากดำเนินการเปิดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแล้วนั้น ควรกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ (ปง/ชง) และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา และเพื่อรองรับภารกิจการปฏิบัติงานด้านการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่ได้ อย่างครอบคลุม ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด |

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ มีสายวิชาการจำนวน ๑ ราย ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มีแนวทางวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยการประกาศรับโอนย้าย เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. ในระหว่างรอการโอนย้าย ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายทำคำสั่งมอบหมายงานให้พนักงานส่วนตำบลรักษาการแทนในตำแหน่งนั้น เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ต่อเนื่อง

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ แล้ว ภายใน ๑ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะรายงานตำแหน่งว่าง เพื่อขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓



ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

-พนักงานจ้างทั่วไป

-พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ อปท.จะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะดำเนินการ มีดังนี้

| ภารกิจหลัก ภารกิจรอง | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|---|--|
| ภารกิจหลัก -ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน -ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต -ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย -ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม -ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร -ด้านการส่งเสริมการศึกษา -ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | -กองช่าง -กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัด -สำนักปลัด กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด (งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) -ทุกส่วนราชการ -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -สำนักปลัด |
| ภารกิจรอง -การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี -การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ -การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร -ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | -กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -กองสวัสดิการสังคม -สำนักปลัด -กองคลัง |



๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งงานกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณ งานจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำข้อบัญญัติ งานการประชุมสภา งานการบริหารงานบุคคลของ อบต. ดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมการดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสนับสนุนเกี่ยวกับอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งบแสดงฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การจัดเก็บรายได้ การออกไปอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานการศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติทางการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและพัฒนาสตรีและงานอื่นๆ เกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการสังคม งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษาการฃาปนกิจสงเคราะห์ งานส่งเสริมและให้คำปรึกษากองทุนหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์พัฒนาครอบครัวตำบลและหมู่บ้าน งานส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทหน้าที่และสิทธิสตรี



๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและตัวเลขต่างๆ ด้วยเทคนิคและวิธีการตรวจสอบที่ยอมรับโดยทั่วไปปริมาณมากน้อยตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพของกระบวนการควบคุมภายในและความสำคัญของเรื่องที่ตรวจสอบ รวมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลการบริหารและการปฏิบัติงานของหน่วยรับตรวจ ตรวจสอบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สิน การบริหารงานด้านต่างๆของ อบต.ให้เป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประเมินผลการปฏิบัติงานและเสนอแนะวิธีการหรือมาตรการในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารท้องถิ่น และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขของหน่วยรับตรวจถูกต้องตามและผู้ตรวจสอบภายในเสนอแนะ

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปungหวาย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน องค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กร จะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุด แข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์ จากโอกาสนั้น



T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย (ระดับตัวบุคลากร)

| | |
|---|--|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. บุคลากร มีความมุ่งมั่นทุ่มเทและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตามภารกิจและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ บุคลากรส่วนมากปฏิบัติงานในพื้นที่มาเป็นเวลานาน มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่ | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ พนักงานอายุเฉลี่ยระหว่าง ๔๐-๕๕ ปี ซึ่งมีวัยใกล้เคียงอายุราชการบางส่วน จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | <p>ภัยคุกคาม T</p> <ol style="list-style-type: none"> ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่ตำบลกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ ภารกิจบางอย่างถ่ายโอนมาโดยบุคลากรไม่มีความพร้อมและมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน |



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย (ระดับองค์กร)

| | |
|--|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระ ในการดำเนินการกิจตามอำนาจหน้าที่ ภายใต้การกำกับดูแลตามที่กฎหมายกำหนด 2. เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด 3. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานกินเวลาได้ 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | <p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารอัตรากำลังคนขององค์กรยังไม่สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ รวมทั้งขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่นด้านวิศวกรรม เป็นต้น 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง จึงเกิดปัญหาค่อนข้างมากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ 3. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ 4. องค์กรมีภารกิจมาก หลากหลาย ข้ำซ้อน แต่มีโครงสร้างอัตรากำลัง และข้อจำกัดของระเบียบ/กฎหมายที่ยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ |
| <p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับระบบการบริหารจัดการ/ระบบการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี 3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ 4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 5. บุคลากรมีเครือข่ายซึ่งช่วยให้การทำงานได้รวดเร็วสะดวก ต่อองค์กร | <p>ภัยคุกคาม T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบต่อญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. 3. ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กร 4. ปัญหาภัยพิบัติธรรมชาติ เช่น ปัญหาน้ำท่วม ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไม่ทันตั้งตัวโดยธรรมชาติ อบต.จึงต้องมีการวางแผนการเตรียมรับมือ 5. การขยายตัวของพื้นที่ตำบลบุงหวายในลักษณะกิ่งเมือง ทำให้มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ปัญหาเรื่องน้ำเสีย ปัญหาโรงงาน ปัญหาเรื่องการควบคุมอาคาร ซึ่งอบต.ต้องวางแผนเตรียมพร้อม |



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานประชาสัมพันธ์ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p>๑.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑) งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนากการเกษตร - งานประสานงาน อปท. - งานการประชุม - งานกิจการสภา - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p><u>๓) งานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน - งานป้องกันและควบคุมโรค <p><u>๔.) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ | <p><u>๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานวิจัยและประเมินผล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณและพัฒนารายได้ - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานตรวจติดตามและประเมินผล - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๔) งานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.) - ระบบการแพทย์ฉุกเฉิน - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ <p><u>๕.) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานออกไปอนุญาต/หนังสือรับรองการแจ้ง | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p><u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u></p> <p><u>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒) งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร - งานประสานงาน อปท. - งานการประชุม - งานกิจการสภา - งานกิจการคณะผู้บริหาร <p><u>๓) งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานกฎหมาย - งานวินัย - งานคดี - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p><u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u></p> <p><u>๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒) งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติกรรมและสัญญา - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ - งานกฎหมาย - งานวินัย - งานคดี - งานกิจการพาณิชย์ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๒.กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p>๒.กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานบำเหน็จบำนาญ - งานบริหารงานทั่วไป - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานเร่งรัดจัดและเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานระบบข้อมูลภาคสนามและสารสนเทศ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดหาพัสดุ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานทางหลวงชนบท - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานเครื่องจักรกล - งานทางหลวงชนบท - งานจัดการสภาพแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p><u>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่างสุขาภิบาล - งานจัดการคุณภาพน้ำ - งานระบบการจราจร - งานสวนสาธารณะ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|--|----------|
| <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานวางแผนและโครงการ - งานการศึกษาในระบบ - งานนิเทศการศึกษา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการโรงเรียน - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานวางแผนและโครงการ - งานการศึกษาในระบบ - งานศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานพัสดุ - งานการเงิน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานสถานสงเคราะห์ - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ฯลฯ - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | |
| <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> | <p>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน - งานติดตามและประเมินผลตรวจสอบภายใน | |



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการประชุมวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายได้วิเคราะห์ถึงความจำเป็นตามสภาพปัญหา ความต้องการในด้านกำลังบุคลากร อำนาจหน้าที่ ระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายจึงได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

| ลำดับ | ส่วนราชการ | กรอบอัตรา | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
|-------|---|-----------|-----------------------------|-------------------------|----------|--------------|------------|----------|---|
| | | | กำลังเดิม | จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา | | | เพิ่ม / ลด | | |
| ที่ | | | ๓ ปีข้างหน้า | | | | | | |
| | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) | | | | | | | | |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ ก.ย. ๖๖ (ขอใช้บัญชี กสส.) |
| | ฝ่ายอำนวยการ | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | งานบริหารงานทั่วไป | | | | | | | | |
| ๓ | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| ๕ | เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานส่งเสริมการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค. ๖๖ |
| ๗ | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| | | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|-------------------------------|
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๘ | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐ | คนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ๑๑ | คนสวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> | | | | | | | | |
| ๑๒ | นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u> | | | | | | | | |
| ๑๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานสาธารณสุข</u> | | | | | | | | |
| ๑๔ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๑๖ | พนักงานขับรถ (รถกู้ชีพ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u> | | | | | | | | |
| ๑๗ | นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน) |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๑๘ | พนักงานขับรถ (รถบรรทุกขยะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>ฝ่ายปกครอง</u> | | | | | | | | |
| ๑๙ | หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> | | | | | | | | |
| ๒๐ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๑ | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | |
| ๒๒ | พนักงานดับเพลิง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเต็ม ๑ ก.ค.๖๖ |
| ๒๓ | พนักงานขับรถ (รถบรรทุกน้ำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | <u>งานนิติการ</u> | | | | | | | | |
| ๒๔ | นิติกร (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | ๒๖ | ๒๖ | ๒๖ | ๒๖ | - | - | - | |



| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | |
|--------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|--------------------|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | ฝ่ายการเงินและบัญชี | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) | ๑ | | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๕ | คนงาน กลุ่มงานพัฒนารายได้ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๖ | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (ขพ.) (นักวิชาการจัดเก็บรายได้) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๗ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๙ | คนงาน งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๖ |
| ๑๐ | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค. ๖๖ |
| ๑๒ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น | ๑๒ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | +๑ | - | - | |



| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|----|----|----|----|----|---|---|-------------------------------|
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง/งานสำรวจและออกแบบ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ ฐ.ค.๖๕ (รับโอน) |
| ๔ | วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) งานสาธารณูปโภค | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๕ | นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๖ | คนงาน ลูกจ้างประจำ | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| ๗ | พนักงานสูบน้ำ พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ถ่ายโอน |
| ๘ | ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙ | พนักงานสูบน้ำ | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | | ๑๒ | ๑๓ | ๑๓ | ๑๓ | +๑ | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) งานบริหารการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักสันทนการ (ปก./ชก.) งานบริหารงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔ | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๖ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |



| | | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|-----------------------------|
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบึงหวาย | | | | | | | | |
| ๗ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส. |
| ๘ | ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบอน | | | | | | | | |
| ๑๐ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส. |
| ๑๑ | ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๒ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง | | | | | | | | |
| ๑๓ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สส. |
| ๑๔ | ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้ดูแลเด็ก | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | ๑๔ | ๑๘ | ๑๘ | ๑๘ | +๔ | - | - | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| ๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) งานพัฒนาชุมชน/งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓ | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ (รับโอน) |
| ๔ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| ๕ | คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | ๔ | ๕ | ๕ | ๕ | +๑ | - | - | |



| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | |
|------------------------|----------------------------------|----|----|----|----|----|---|---|--|
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| | รวม | ๗๑ | ๗๘ | ๗๘ | ๗๘ | +๗ | - | - | |



| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ | | | การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|-------------------------|--|----------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------------|------------------------|----------|----------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|--------------|
| | | | | จำนวน | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | การกิจ(คนวุฒิ) | ๑ | ๑๔๔,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๗,๘๐๐ | ๘,๕๒๐ | ๘,๕๒๐ | ๒๐๒,๒๐๐ | ๒๐๐,๓๖๐ | ๒๐๘,๘๘๐ | (๑๖,๒๐๐) |
| ๑๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | การกิจ(คนวุฒิ) | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๗,๒๘๐ | ๑๕๕,๒๘๐ | (๑๑,๕๐๐) |
| ๑๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | การกิจ(คนวุฒิ) | ๑ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๓๗,๕๒๐ | ๑๔๕,๒๘๐ | (ว่างเต็ม) |
| ๑๙ | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล) | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๐ | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๑ | พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๒ | พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ) | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๓ | คนงาน | - | ๓ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๐ | ๓ | ๓ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | (๒๗,๐๐๐) |
| ๒๔ | คนสวน(ทั่วไป) | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๕ | ภารโรง | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๒๖ | พนักงานดับเพลิง | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (ว่างเต็ม) |
| ยอดทั้งสิ้น (๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อำนวยการ | ๑ | ๔๓๗,๔๐๐ | ๑๓๔,๔๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๖,๕๒๐ | ๑๖,๓๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๘๘,๓๖๐ | ๖๐๔,๖๘๐ | ๖๒๑,๑๒๐ | (๓๖,๔๕๐) |
| ๒๘ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | อำนวยการ | ๑ | ๔๖๘,๙๖๐ | ๑๘๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๔,๑๒๐ | ๑๔,๘๘๐ | ๑๖,๐๘๐ | ๕๐๑,๑๒๐ | ๕๑๖,๖๐๐ | ๕๓๒,๖๘๐ | (๓๙,๐๘๐) |
| ๒๙ | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้) | ขพ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | () |
| ๓๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | นัก/ขก | ๑ | ๓๒๐,๒๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๕,๘๘๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๘,๔๐๐ | ๔๐๒,๓๒๐ | (๓๐,๐๒๐) |
| ๓๑ | นักวิชาการพัสดุ | นัก/ขก | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๒,๓๒๐ | ๔๑๖,๑๒๐ | ๔๒๙,๒๘๐ | (๓๖,๔๕๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ | | | อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ |
|---------------------|------------------------------------|---------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|----------------------------|----------|------|------------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|------------|
| | | | | จำนวน | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๓๒ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ป.ก/ช.๓ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๕๔๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๓๘๖,๐๐๐ | ๓๙๖,๑๒๐ | (๒๙,๖๘๐) |
| ๓๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ป.ง/ช.๓ | ๑ | ๔๑๓,๑๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๘๐๐ | ๔๓๙,๖๘๐ | ๔๕๖,๖๘๐ | ๔๖๖,๔๘๐ | (๓๔,๔๓๐) |
| ๓๔ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ป.๙/ง.๓ | ๑ | ๑๔๖,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๖,๑๒๐ | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๕๒,๗๖๐ | ๑๖๕,๓๖๐ | ๑๖๕,๒๒๐ | (๑๒,๒๒๐) |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ภาคพิเศษ | ๑ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | - | - | ๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๓๘,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | (๖,๖๘๐) |
| ๓๖ | คนงาน | - | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๔ | ๔ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (๓๖,๐๐๐) |
| กองช่าง (๑๕) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท.ต้น | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๕๒๐ | ๔๔๕,๗๒๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| ๓๘ | วิศวกรโยธา | ป.ก/ช.๓ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | +๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | (๖,๖๘๐) |
| ๓๙ | นายช่างโยธา (อำนวยการ) | ป.๙/ช.๓ | ๑ | ๑๘๕,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๔๔๐ | ๑๙๙,๘๐๐ | ๑๙๙,๘๐๐ | ๒๐๗,๒๔๐ | (๑๕,๔๔๐) |
| ๔๐ | นายช่างโยธา | ป.ง/ช.๓ | ๑ | ๒๙๗,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๕๒๐ | ๓๐๗,๕๒๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | (๖,๖๘๐) |
| ๔๑ | นายช่างไฟฟ้า | ป.๙/ช.๓ | ๑ | ๒๖๘,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๘๘๐ | ๒๗๗,๖๘๐ | ๒๘๖,๘๐๐ | ๒๙๕,๖๘๐ | (๒๒,๔๐๐) |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | พนักงานสูบน้ำ | กลุ่มสนับสนุน | ๑ | ๒๘๐,๐๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๒๔๐ | ๙,๘๘๐ | ๒๘๘,๙๖๐ | ๒๙๘,๒๐๐ | ๓๐๘,๐๔๐ | (๑๖,๘๔๐) |
| ๔๓ | ช่างเครื่องสูบน้ำ | ภาคพิเศษ | ๑ | ๑๗๖,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๘๑,๑๖๐ | ๑๘๑,๑๖๐ | ๑๘๘,๘๔๐ | (๑๕,๗๒๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | | |
|-----|--|--------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------------|------|------|--------------|----------|------|----------------------------|---------|---------|-------------------|---------|---------|----------|---------------------|----------------------------------|
| | | | | จำนวนคน | เงินเดือน(๑) | เงินประจำ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | พนักงานสุบนำ | - | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๒ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๑๘,๐๐๐) | |
| ๔๕ | คนงาน | - | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๔ | - | - | - | ๔ | ๐ | ๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (๓๖,๐๐๐) | |
| | กองการศึกษา ๑ (๑๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ต้น | ๑ | ๔๗๕,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๓๒,๘๘๐ | ๕๓๒,๘๘๐ | ๕๓๒,๘๘๐ | ๕๓๒,๘๘๐ | (๓๙,๖๓๐) | |
| ๔๗ | นักวิชาการศึกษา | ป.ก/ช.ม. | ๑ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๐ | ๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | (๓๓,๕๖๐) | |
| ๔๘ | นักสนับสนุนการ | ป.ก/ช.ม. | ๑ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๐ | ๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๓๒๖,๓๖๐ | ๓๒๖,๓๖๐ | ๓๒๖,๓๖๐ | ๓๒๖,๓๖๐ | (๒๕,๙๗๐) | |
| ๔๙ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ป.ง/ช.ง. | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | +๑ | - | - | ๑ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | (ว่าง) | |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๐ | คนงาน | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| ๕๑ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนาร่องบ้านขุนหวาย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | +๑ | - | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | (ภาระหนี้ได้รับ แจ้งจากสค.) |
| ๕๒ | ครู | - | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๒ | - | - | - | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | (กรมอุตสาหกรรม) |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๓ | ผู้ดูแลเด็ก (หฤทัย) ทั่วไป | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | (กรมอุตสาหกรรม) |
| ๕๔ | ผู้ดูแลเด็ก(สุกัญญา) ทั่วไป | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (เงินรายได้ อบต.) | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ | | อัตรากำลังคน | | การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|------------------------------|---|--------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------------|------------------------|--------------|------|----------------------------|--------|--------|-------------------|---------|---------|----------|-----------------------------|
| | | | | จำนวน | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนบอน | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด. |
| ๕๖ | ครู | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | กรมอุตสาหกรรม |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | ผู้ดูแลเด็ก (ไม่จัด) ทั่วไป | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | กรมอุตสาหกรรม |
| ๕๘ | ผู้ดูแลเด็ก (จรรจนก) ทั่วไป | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | เงินรายได้ อบต. |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๙ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด. |
| ๖๐ | ครู | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | กรมอุตสาหกรรม |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๑ | ผู้ดูแลเด็ก (แก้วใจ) ทั่วไป | - | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | กรมอุตสาหกรรม |
| ๖๒ | ผู้ดูแลเด็ก(กินธิก) ทั่วไป | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | เงินรายได้ อบต. |
| กองสวัสดิการสังคม(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นับบริหารงานสวัสดิการสังคม) | อ.ต้น | ๑ | ๕๕,๕๕๐ | ๕๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๕๕๐ | ๑๔,๑๖๐ | ๑๕,๕๕๐ | ๕๒๕,๑๒๐ | ๕๕๐,๖๐๐ | ๕๕๐,๖๐๐ | ๕๕๐,๖๐๐ | ๓๗,๕๖๐ |
| ๖๔ | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ช.ก. | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๓,๕๕๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๓๓,๘๘๐ |
| ๖๕ | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ช.ก. | ๑ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| ๖๖ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง/ช.ง | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓,๗๒๐ | ๓,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๑,๓๔๐ | ๓๑๑,๓๔๐ | ๓๑๑,๓๔๐ | ว่าง |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๗ | คนงาน | - | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ | | อัตราค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๔) | | | หมายเหตุ | |
|-----|-------------------------------------|--------------|--------------|------------------------|--------------|----------------------------|------------------------|---------------------------------|------|------|-------------------|------|------|----------|------|
| | | | | จำนวน | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | | ๒๕๖๙ |
| | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | | | | | | | |
| ๖๘ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก | ๑ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑๓,๐๘๐ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๕ | รวม | | ๗๘ | ๑๕,๘๓๓,๙๕๐ | ๖๕๘,๘๐๐ | ๗๘ | ๑,๓๘๗,๓๒๐ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| ๖ | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | |

ลำดับที่ ๓๒ และ ๗๕ เงินเดือนเพิ่มขึ้น ปก.จึงไปใช้เงินเดือนเพิ่มขึ้น

หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มีประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นตามการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๒ สำหรับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นได้ที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่งหรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้มารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๕,๕๐๐,๐๐๐บาท)
 งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๖๘,๗๗๕,๐๐๐ บาท (๖๕,๕๐๐,๐๐๐ x ๕ % = ๓,๒๗๕,๐๐๐) + ๖๕,๕๐๐,๐๐๐ = ๖๘,๗๗๕,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๖๘,๗๗๕,๐๐๐ บาท)
 งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๒,๒๑๓,๗๕๐ บาท (๖๘,๗๗๕,๐๐๐ x ๕ % = ๓,๔๓๘,๗๕๐) + ๖๘,๗๗๕,๐๐๐ = ๗๒,๒๑๓,๗๕๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๗๒,๒๑๓,๗๕๐ บาท)
 งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๕,๘๒๕,๔๓๗,๕๐๐ บาท (๗๒,๒๑๓,๗๕๐ x ๕ % = ๓,๖๑๑,๖๘๗,๕๐๐) + ๗๒,๒๑๓,๗๕๐ = ๗๕,๘๒๕,๔๓๗,๕๐๐

:ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำภายใน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวน ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการศึกษา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๒ (ตำแหน่งแก่ศัลยกรรม)

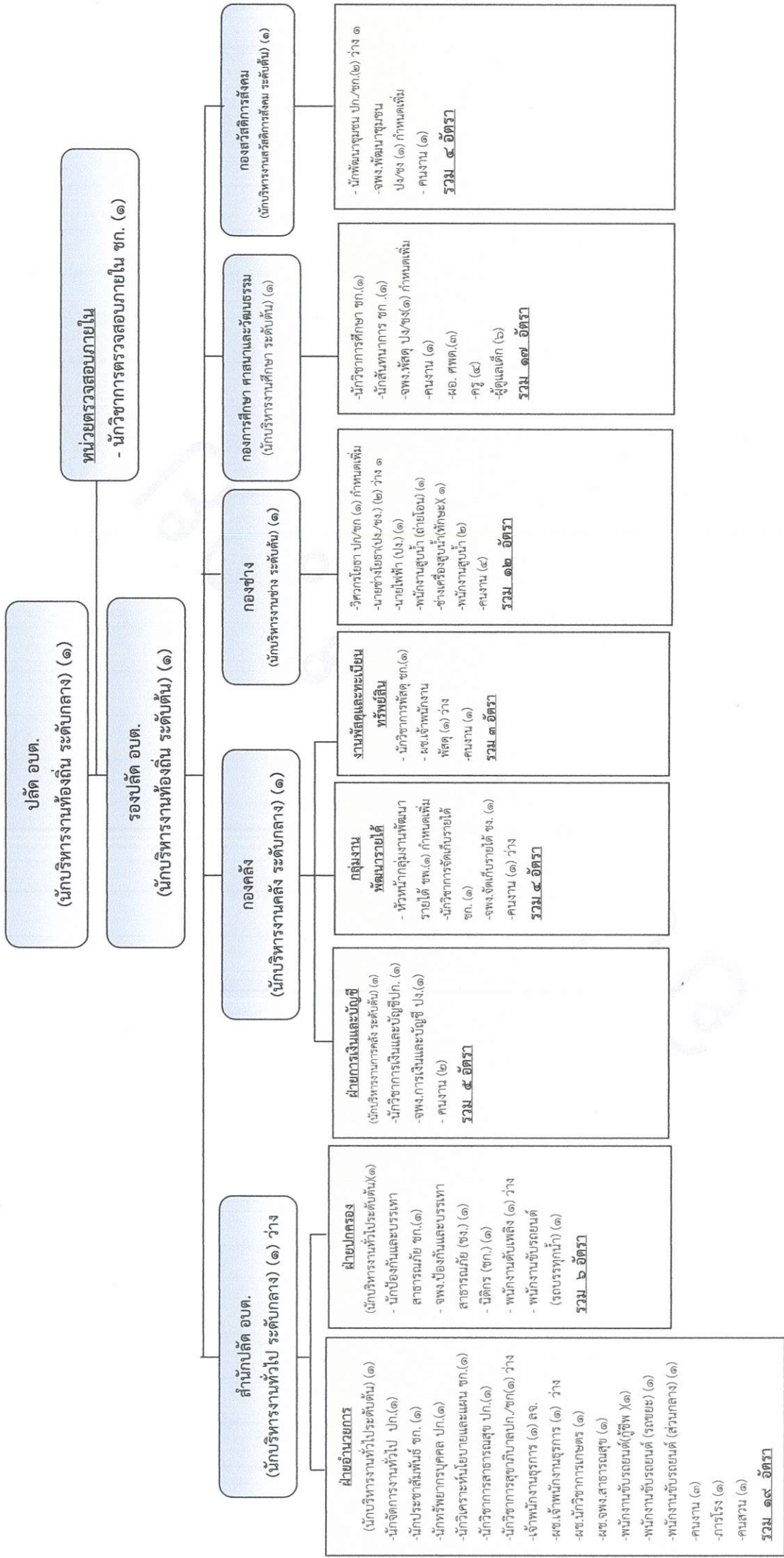
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินอุดหนุนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๕ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๕๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลรายการค่าปรับสำหรับสหสาขาการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

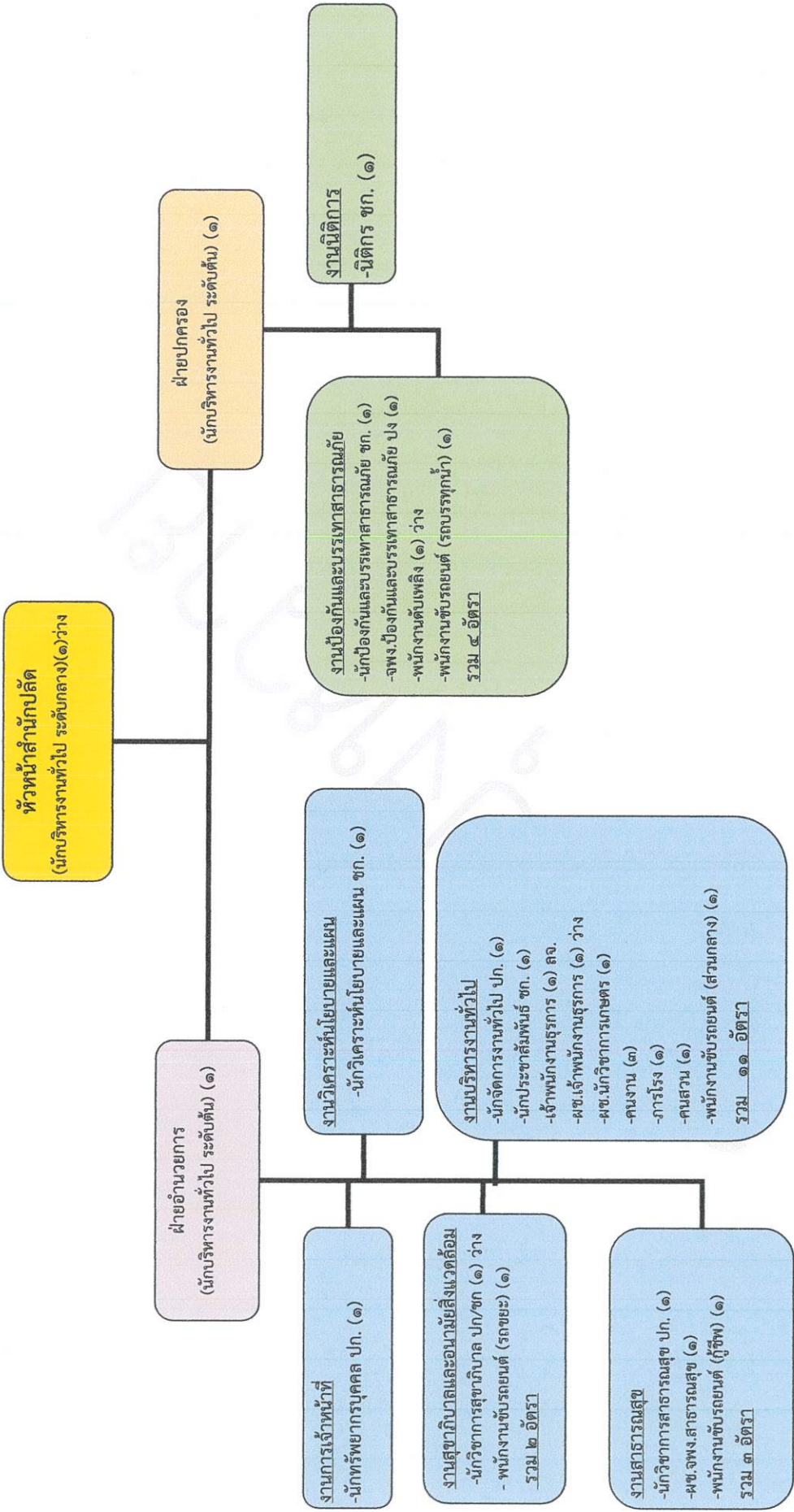
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



| ระดับ | บริหาร ท้องถิ่น (สูง) | บริหาร ท้องถิ่น (กลาง) | บริหาร ท้องถิ่น (ต้น) | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (สูง) | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (กลาง) | ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น) | วิชาการ (ชพ.) | วิชาการ (ชก.) | วิชาการ (ปก.) | ทั่วไป (ปง.) | บริหาร สถานศึกษา | ครู (คศ๒) | ครู (คศ๑) | ครูผู้ช่วย | ลูกจ้าง ประจำ | | รวม |
|-------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|---------------------|--------------|--------------|------------|------------------|--------|-----|
| | | | | | | | | | | | | | | | ทั่วไป | ภารกิจ | |
| จำนวน | - | ๑ | ๑ | - | ๒ | ๒ | - | ๑ | ๙ | ๒ | ๓ | ๒ | ๒ | - | ๒๘ | ๕ | ๓๘ |

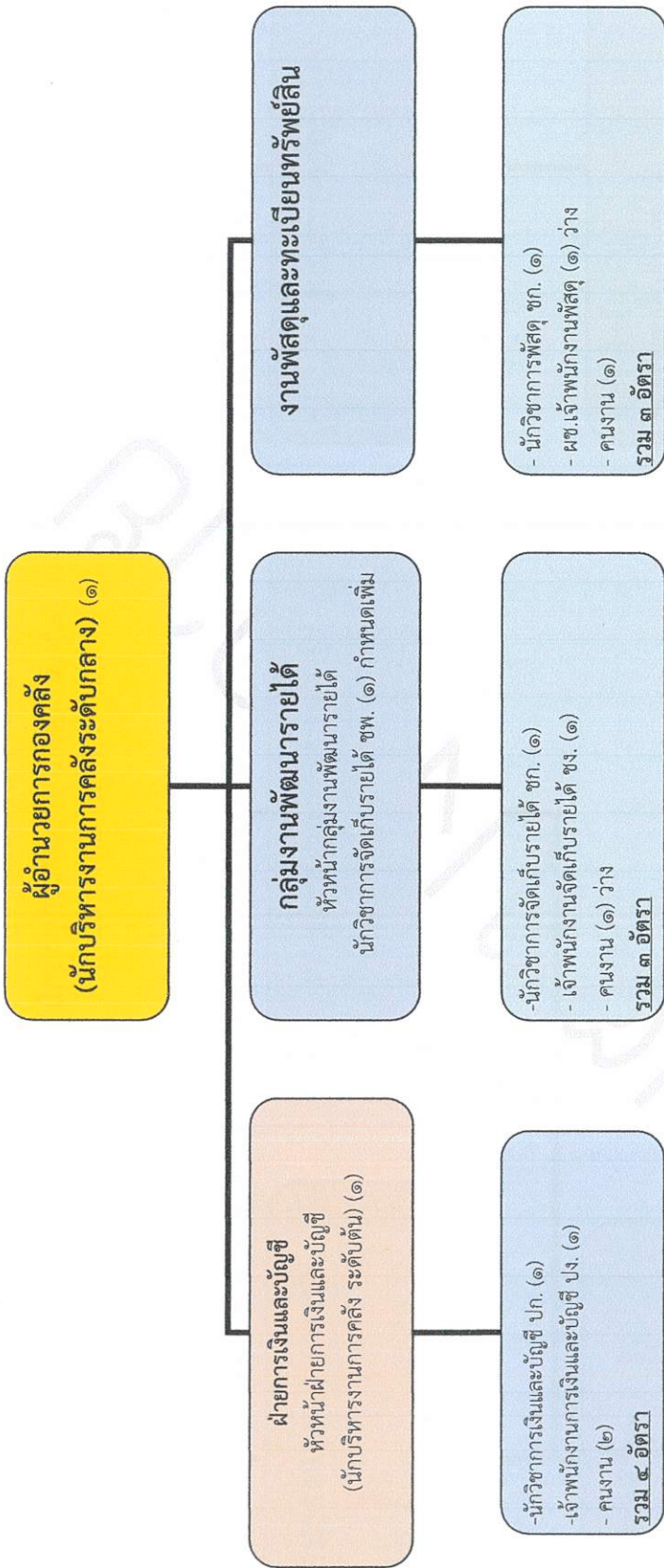
รวม ๑๙ อัตรา

**โครงสร้างส่วนราชการ
สำนักปลัด อบต.**



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|-----------|----------|-----------|--------|-----------|----------|--------------|-------------|--------|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติกร | ชำนาญการ | เชี่ยวชาญ | ชพ. | เชี่ยวชาญ | ชำนาญงาน | | อาวุโส | ภารกิจ | |
| จำนวน | ๒ | ๑ | - | ๔ | ๔ | - | - | - | ๑ | - | ๓ | ๑๐ | ๒๖ |

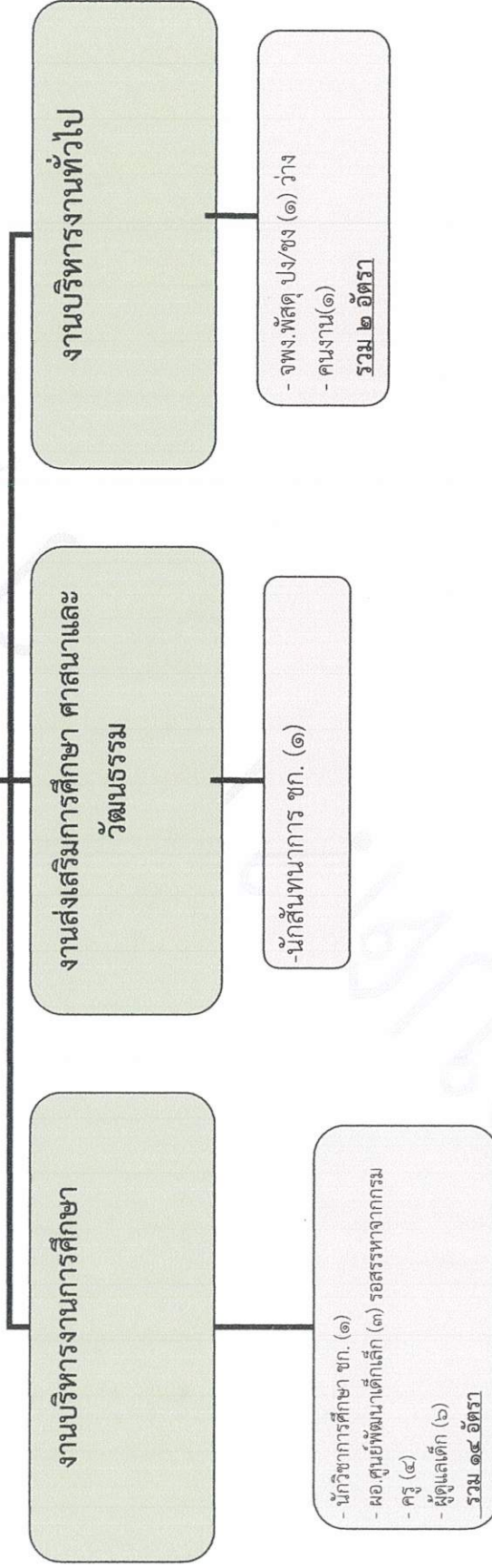
โครงสร้างส่วนราชการ
กองคลัง



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | ถูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม |
|------------------|------------------|------|-----|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------|--------------|-------------|---|-----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | | ทั่วไป | | |
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๔ | ๑๓ |

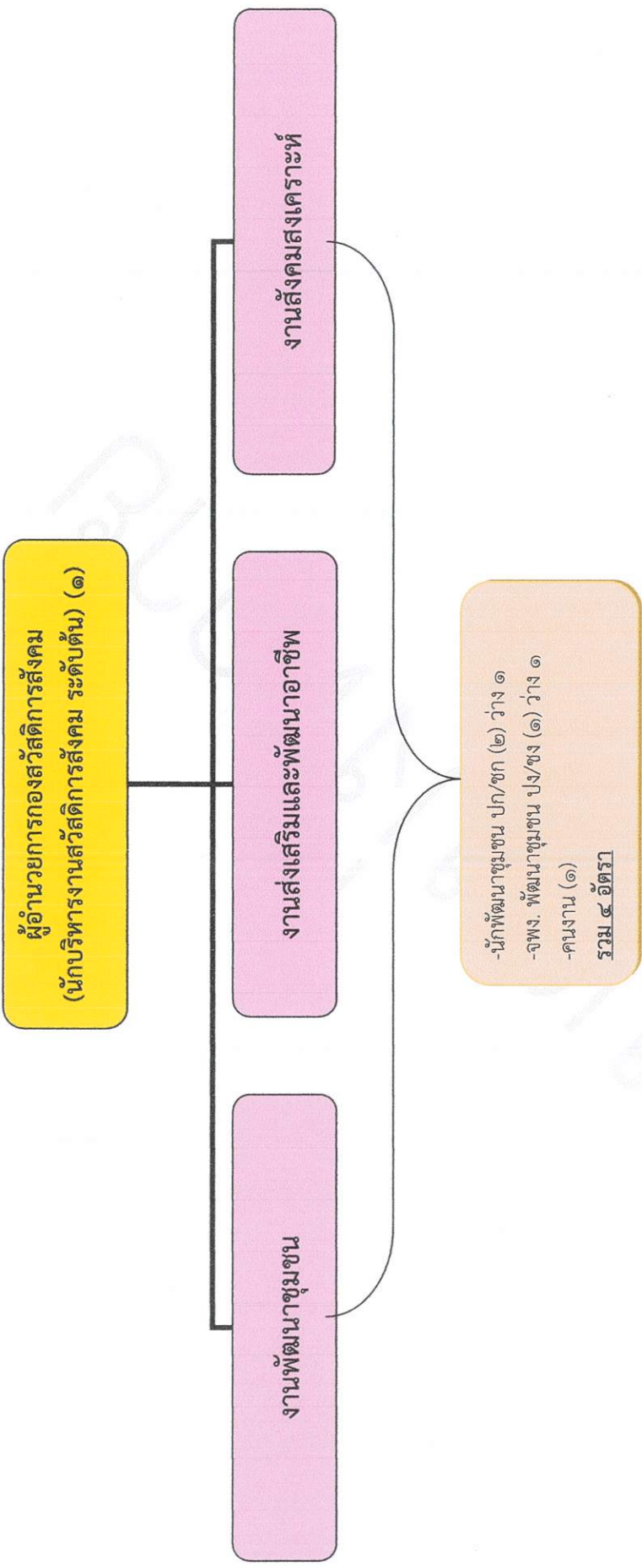
โครงสร้างส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | พนักงานครู อดต. | | | | รวม | | | | |
|------------------|------------------|------|-----|---------|-----|-----|--------|-----|-----|-----------------|--------|-----|--------------------|-----|---------------------------|---|---|----|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปก. | ชก. | ชพ. | ชช. | ชง. | อส. | ภารกิจการ | ทั่วไป | ครู | ครูผู้ดูแล เด็ก | | หน. คพด. ครูผู้ช่วย | | | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | ๗ | - | - | - | ๔ | - | - | ๑๘ |

**โครงสร้างส่วนราชการ
กองสวัสดิการสังคม**



| ประเภท/ ระดับ | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | | ทั่วไป | | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | รวม | |
|------------------|------------------|------|-----|----------|---------------|-----------|------------|----------|--------|--------|--------------|-------------|---|-----|---|
| | ต้น | กลาง | สูง | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | ภารกิจ | | ทั่วไป | | | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๕ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | | |
|---------------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------|--|--------------------|--------------------|--|------------|-----------|----------|------------------------|-----------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน |
| สำนักปลัด อบต.(๑๑) | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางสาวดาริต มีทวี | วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน) | ๗๖-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๐-๐๑๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๐-๐๑๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปฏิบัติการ | ๒๒๒,๒๕๐ | - | - | ๒๒๒,๒๕๐ |
| ๑๓ | -ว่าง- | - | ๗๖-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๐-๐๑๑ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ป/ก/ชก | ๗๖-๓๐-๑๑-๓๖๐๑๐-๐๑๑ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ป/ก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ |
| ๑๔ | ส.อ.วิเชญ แก่นกุล | ปวส. (ช่างเทคนิคการผลิต) | ๗๖-๓๐-๑๑-๔๘๐๕๐-๐๑๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญงาน | ๗๖-๓๐-๑๑-๔๘๐๕๐-๐๑๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญงาน | ๓๒๕,๘๘๐ | - | ๔,๕๖๐ (๓๘๐x๑๒) พสร. | ๓๓๐,๔๔๐ |
| ๑๕ | สุกิจประจักษ์ | รปต. | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | สุกิจประจักษ์ เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๒๘๘,๕๖๐ | - | - | ๒๘๘,๕๖๐ |
| ๑๖ | นายวิมล อัฐป | วท.บ. (สัตวศาสตร์) | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (การติดตามคุณวุฒิ) | - | - | พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (การติดตามคุณวุฒิ) | - | ๑๙๔,๕๐๐ | - | - | ๑๙๔,๕๐๐ |
| ๑๗ | นางสาวรุจิรา พรหมลี | วท.บ. (สาธารณสุขชุมชน) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (การติดตามคุณวุฒิ) | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ) | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๑๘ | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การติดตามคุณวุฒิ) | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ |
| ๑๙ | นายสุชาติ เขียวเจริญ | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์ส่วนบุคคล) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | นายบุญเทียม แวนสีลา | ป.๔ | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำ) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๑ | นายคัมตั้ง ขจรฟู้ง | ป.๒ | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นายอภิชาติ อุตรา | ป.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้ชีพ) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้ชีพ) | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๓ | นายวิวัฒน์พงษ์ อุตรา | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | | | | หมายเหตุ |
|--------------------|----------------------------------|---|-------------------|---|------------|-------------------|---|------------|------------------------|----------------------|---------------------------------|---------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน | | |
| ๒๔ | นางสาวสุเมธดา ไกรภักดิ์ | วท.บ.(ปรจขม) | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๕ | นางสาวกมลพร ชะตาคัน | บ.บ.บ. (การจัดการ) | - | คณงานทั่วไป | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๖ | นายอุตร วรรณเต็ม | ม.๓ | - | คณงาน | - | - | คณสวน (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๗ | นายเกษมสร ศรีลาทิพย์ | ม.๖ | - | นักการภารโรง | - | - | ภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๘ | -ว่าง- | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | - | พนักงานดับเพลิง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม ๓๓.๓๖๖ |
| กองคลัง(๑๔) | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๙ | นายลาชินทร์ ชูเสี | บ.บ.บ. (การจัดการ) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท.ลาง | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท.ลาง | ๔๗๗,๕๐๐ (๓๖,๕๕๐x๑๒) | ๖๗๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒) | ๖๗๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒) | ๕๗๗,๕๐๐ | ๕๗๗,๕๐๐ |
| ๓๐ | นางสาวเพชรรัตน์ ปี๋อนันต์สกุล | บ.บ.บ. (การจัดการ) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท.ต้น | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) | อ.ท.ต้น | ๔๖๗,๕๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | ๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒) | ๔๖๗,๕๖๐ | ๔๖๗,๕๖๐ |
| ๓๑ | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนารายได้ | - | - | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ท.ท. | - | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ท.ท. | ๐ | - | - | ๐ | ๐ |
| ๓๒ | นางสาวมะลิวัลย์ อ่อนสา | บ.บ.บ. (การบัญชี) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ชำนาญการ | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒) | - | - | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๕๖,๑๖๐ |
| ๓๓ | นางสาวศิริพัฒนา ทองเชื้อ | บ.บ.บ. (การบัญชี) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๓๖๐,๒๕๐ (๓๐,๐๒๐x๑๒) | - | - | ๓๖๐,๒๕๐ | ๓๖๐,๒๕๐ |
| ๓๔ | นางสาวสุภากรรัตน์ วิสาพล | บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒) | - | - | ๓๘๘,๕๐๐ | ๓๘๘,๕๐๐ |
| ๓๕ | นางสุจิตรา แสนทวีสุข | บัญชี | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | จพง.จัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑ | เจ้าหน้าที่เก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๔๑๓,๑๖๐ | ๔๑๓,๑๖๐ |
| ๓๖ | นางสาวกัญชกรณิ สุวรรณภูมิ | บ.บ.บ. (การบัญชีและการจัดการ) | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี | ปฏิบัติงาน | ๗๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑ | เจ้าหน้าที่เงินและบัญชี | ปฏิบัติงาน | ๑๖๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒) | - | - | ๑๖๖,๖๕๐ | ๑๖๖,๖๕๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าเดิม | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | |
|---------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------|---|------------------|---|------------|------------------------|----------------------|----------|----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| ๓๗ | -ว่าง- | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจตามคุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจตามคุณวุฒิ) | - | ๓๓๘,๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒) | - | - | ว่างเต็ม ๖ ก.ค.๖๖ |
| ๓๘ | นางสาวภวณา ฤกษ์แก้ว | รปศ. | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๙ | นางสาวนิตติยา ศรีลาภา | ปวส. | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๐ | -ว่าง- | - | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ว่างเต็ม ๑ ก.ค.๖๖ |
| ๔๑ | นางสาวชัชชา ศรีอุบล | ศศบ. (การพัฒนาชุมชน) | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| กองช่าง(๑๕) | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | นายอัครพงษ์ ศิริบุรณ์ | บ.ม.ม(การจัดการงานก่อสร้าง) | ๗๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ๗๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อ.ท.ต้น | ๓๒๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๐๘,๖๕๐ |
| ๔๓ | ว่าง | - | ๗๖-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ๗๖-๓๐-๕-๓๗๐๑-๐๐๑ | วิศวกรโยธา | ป.ท/ช | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่าง ๑ ค.ค. ๖๖ |
| ๔๔ | นายอานันต์ ฤสวาน (โยธา) | ปวส. (โยธา) | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | ๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๕๐x๑๒) | - | - | ๑๘๕,๒๘๐ |
| ๔๕ | -ว่าง- | - | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ป.ท/ช | ๒๗๗,๙๐๐ | - | - | ว่างเต็ม ๑ ค.ค.๖๕ |
| ๔๖ | จำสียงกฤษทวี ราชบุญญาคม (ไฟฟ้า) | ปวส. (ไฟฟ้า) | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ๗๖-๓๐-๕-๔๗๐๖-๐๐๑ | นายช่างไฟฟ้า | ปฏิบัติงาน | ๒๒๘,๘๐๐ (๒๒,๕๐๐x๑๒) | - | - | ๒๒๘,๘๐๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | |
| ๔๗ | นายพรชัย สลักลาย | ม.๖ | ๑๕๖๒๓ (๙๕๕) | พนักงานสุมน้ำ | ๑๕๖๒๓ (๙๕๕) | พนักงานสุมน้ำ | - | ๒๘๐,๐๘๐ (๒๗,๙๐๐x๑๒) | - | - | ๒๘๐,๐๘๐ กรมสุมน้ำ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|-------------------------|-------------------------------------|----------------------|--|----------|--|----------|------------------------|----------------------|------------------|---------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน | |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นายสมใจ จวงจันทร์ | ม.บ | - | ช่างเครื่องสูบน้ำ (การกิจทักษะ) | - | ช่างเครื่องสูบน้ำ (การกิจทักษะ) | - | ๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒) | - | - | ๑๗๖,๖๔๐ | |
| ๔๙ | นายจินทา แก้วอนันต์ | ม.บ | - | พนักงานสูบน้ำ | - | พนักงานสูบน้ำ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๕๐ | นายเอกชัย ปิยะเจริญกลาง | ม.บ | - | พนักงานสูบน้ำ | - | พนักงานสูบน้ำ | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๕๑ | ว่าง | | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ว่าง ๓ ค.ศ. ๖๖ | |
| ๕๒ | นายเสกสรรค์ บุราเศษ | ม.๓ | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๕๓ | นายสาหนะที วงจันทร์ | ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์) | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๕๔ | นายอนันต์ เหลลพกุล | ม.๖ | - | คนงานทั่วไป | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๕) | | | | | | | | | | | | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๕) | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | นางจันทนา ภูมิคำ | ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์) | ๗๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ต้น | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | อ.ต้น | ๔๗,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๕๑๗,๕๖๐ | |
| ๕๖ | นางสาวประพิศ อุตฤ | ศ.ศ.บ. (ประวัติศาสตร์) | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๓๐-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒) | - | - | ๔๐๒,๗๒๐ | |
| ๕๗ | นางชลลภา สุพนธ์ | ค.บ. (การประถมศึกษา) | ๗๖-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ | นักสัมมนาการ | ชำนาญการ | นักสัมมนาการ | ชำนาญการ | ๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒) | - | - | ๓๑๑,๖๔๐ | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | | |
|--|----------------------------|-----------------------|----------------------|-----------------------|----------------------|------------------|-----------------------|----------|------------------------|----------|------------------|-----------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔) | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | -ว่าง- | - | ๗๖-๓-๐๘-๕๒๐๓-๐๑๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง/สง | ๗๖-๓-๐๘-๕๒๐๓-๐๑๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง/สง | ๒๕,๕๒๕ | - | - | ว่าง ๑ ค.ค. ๖๖ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๕๕ | นางสาวศิริกานนท์ สุระพัฒน์ | บธ.บ. | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่องปูนหวาย | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | - | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก. |
| ๖๑ | นางสาววันเพ็ญ สุระพัฒน์ | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๔ | ครู | ชำนาญการ | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๔ | ครู | ชำนาญการ | ๓๗๕,๘๕๐ (๓๑,๓๒๐x๑๒) | - | - | ๓๗๕,๘๕๐ กรมอุตสาหกรรม พัฒนา |
| ๖๒ | นางสาวลักขณา นามมา | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๕ | ครู | คศ.๑ | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๕ | ครู | คศ.๑ | ๓๐๓,๕๘๐ (๒๕,๒๙๖x๑๒) | - | - | ๓๐๓,๕๘๐ กรมอุตสาหกรรม พัฒนา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | นางสาวสุกัญญา อุดม | ปวส.(การบัญชี) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต. |
| ๖๔ | นางสาวหทัย ปุราไกร | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ กรมอุตสาหกรรม พัฒนา |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนดอน | | | | | | | | | | | | |
| ๖๕ | - | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สก. |
| ๖๖ | นางสาวนุชนันท์ ทิมพิชัย | ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย) | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๖ | ครู | ชำนาญการ | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๖ | ครู | ชำนาญการ | ๓๕๕,๙๖๐ (๒๙,๕๘๐x๑๒) | - | - | ๓๕๕,๙๖๐ กรมอุตสาหกรรม พัฒนา |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๖๗ | นางสาวจิรภก ทิศักปา | วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต. |
| ๖๘ | นางไพจิตร คำแสงดี | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ กรมอุตสาหกรรม พัฒนา |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | ครอบครัวกำลังเดิม | | | ครอบครัวกำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|------------------------------|------------------------|-------------------------------|-------------------|---|------------|-----------------------|---|------------|------------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังยาง | | | | | | | | | | | | |
| ๖๙ | - | - | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | - | - | - | - | สรรหาเมื่อได้รับ แจ้งจาก สค. |
| ๗๐ | นางสาวนิกันต์ บุญเกิด | ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์) | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๗ | ครู | คศ.๑ | ๗๖๓๐๘๖๖๐๑๑๕๗ | ครู | คศ.๑ | ๒๘๒,๕๕๐ (๒๔,๓๗๐x๑๒) | - | - | ๒๘๒,๕๕๐ กรมอุตสาหกรรม |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๗๑ | นางสาวกัญจิกา พุแสง | ม.๖ | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ เงินรายได้ อบต. |
| ๗๒ | นางสาวแก้วใจ สุภะนันท์ | ปวช. | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ กรมอุตสาหกรรม |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | |
| ๗๓ | นางสาวณัฐภัทร์ อุพธการ | บ.ม. (การจัดการทั่วไป) | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | อ.ต้น | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | อ.ต้น | ๔๕๕,๕๕๐ (๓๗,๘๖๐x๑๒) | ๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒) | - | ๔๕๗,๕๕๐ |
| ๗๔ | นางทรงองแก้ว ทองงม | ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๓๘๘,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒) | - | - | ๓๘๘,๕๖๐ |
| ๗๕ | -ว่าง- | - | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ชก | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ป.ก/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ว่างเดิม ๖ ก.ค.๖๖ |
| ๗๖ | -ว่าง- | - | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง/ชง | ๗๖-๓-๑๑-๒๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป.ง/ชง | ๒๔,๘๒๕ | - | - | ว่าง ๑ ต.ค. ๖๖ |
| พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | | |
| ๗๗ | นางสาวปริยัญญ์ ทองมัน | ร.ป.ค. | - | คนงานทั่วไป | - | คนงานทั่วไป | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | |
| ๗๘ | นางลำพูน บุญอ้อม | บ.ร.บ. (การบัญชี) | ๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๗๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชำนาญการ | ๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒) | - | - | ๕๒๒,๖๔๐ |

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความ ก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ

- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติ



ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป้าหมายขององค์กร

นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดทอนโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น



นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนาการฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัย (อนามัยถ่ายโอน) ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิภูลในชุมชน นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว



นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวายในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบุงหวาย โดยเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย



๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวายทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงหวาย

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้การปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเล็งประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย



๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้ส่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ



๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีนี้สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น



๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่ เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่ คุนธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จัก เสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกัน พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความ รับผิดชอบ ต่อนตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษา สิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น ก้นหลีกเลี้ยงไม่ได้ ต้อง ช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลัก ความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งานไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเอง ให้มีความอดุทธสาหา ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถาม ให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงหวาย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



ภาคผนวก