

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

เดือน มิถุนายน 2564



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ
อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ปรับปรุงครั้งที่ 1 เดือน มิถุนายน 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนาอัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ให้สำเร็จลุล่วง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	2
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	4
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	12
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	14
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	29
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	31
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	35
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	54
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	58
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	65
แบบขออนุมัติตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (เอกสารหมายเลข 1 – 6)	74
แบบขออนุมัติตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (เอกสารหมายเลข 1 – 6)	82
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	88
ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	90
ภาคผนวก	91
คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ปรับปรุงครั้งที่ 1	
รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566) ปรับปรุงครั้งที่ 1	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบรับรองการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ การกำหนด ตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและการจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ ซึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ เรื่องการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เดือน มิถุนายน ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่

ลำดับที่	รายละเอียด
๑	สำนักปลัด พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๙ - ๓ - ๐๑ - ๓๖๐๑ - ๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา
๒	กองการศึกษา พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เลขที่ตำแหน่ง ๖๙ - ๓ - ๐๘ - ๓๘๐๓ - ๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๓ ให้มีการยุบเลิกตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

ลำดับที่	รายละเอียด
๑	กองการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๔ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

ชำนาญ ทองภู
(นายชำนาญ ทองภู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ



1. หลักการเหตุผลความจำเป็น

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558 เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2558

ฯลฯ



**จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จึงขอกำหนด
ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้**

สำนักปลัด

พนักงานส่วนตำบล

**ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

2. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

2.1 วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.1.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

2.1.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.1.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วาง ไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”



สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผน กำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ

ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และ วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การ วางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร ต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบுவางองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.1 แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

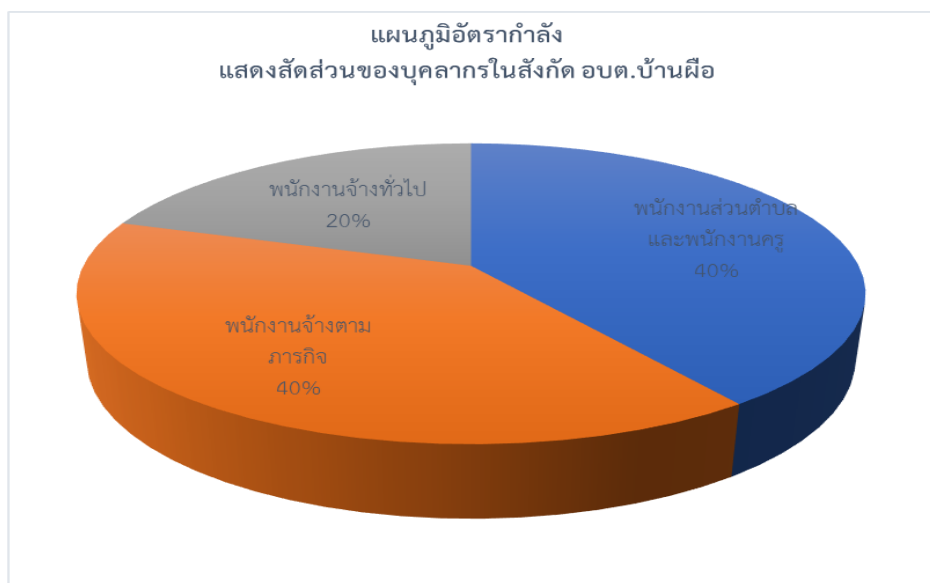
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



3.2 แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการ กำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพ และปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความ เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



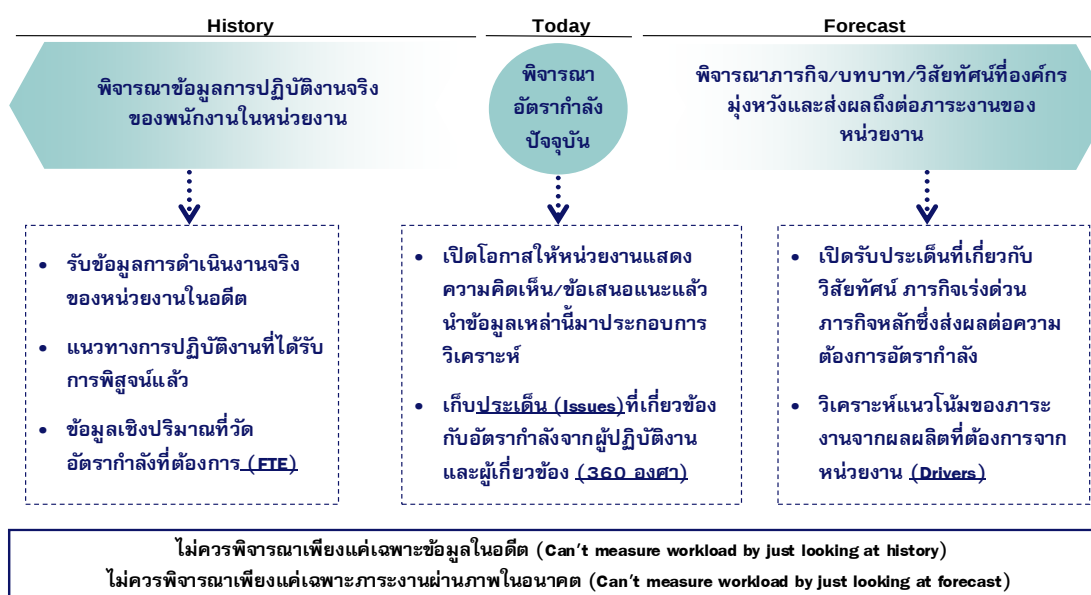
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

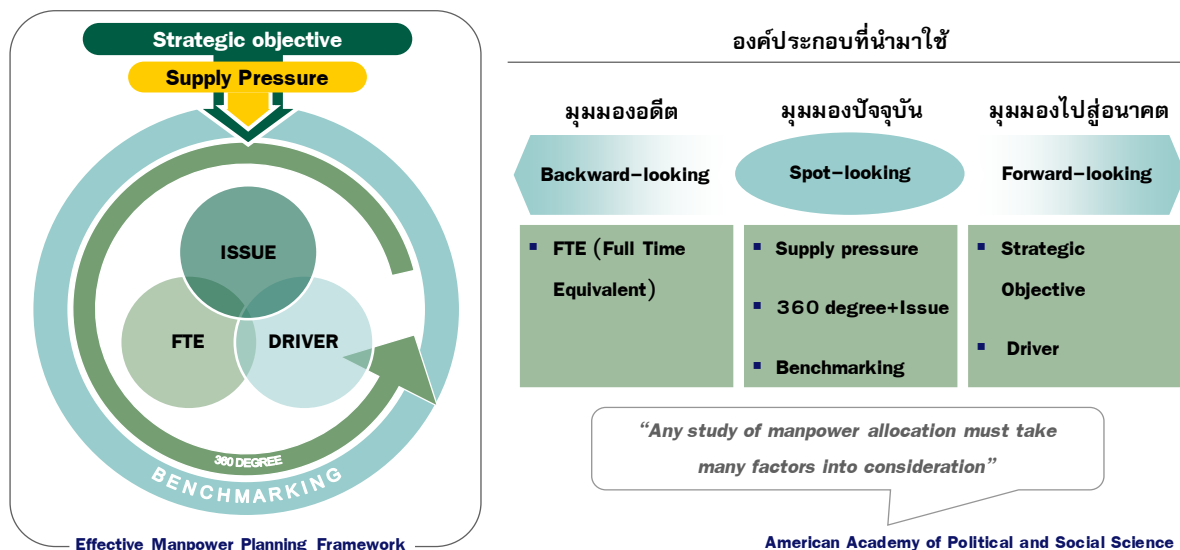
- **กองสวัสดิการสังคม** ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดให้มีและสนับสนุน กิจกรรมศูนย์เยาวชนและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้าง กระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติ เชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ ผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัย และกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง คุณวุฒิด้านช่าง ก็จะบรรจุแต่งตั้งในกองช่าง เป็นต้น



กระจกด้านที่ 2 Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้กำหนดอัตรากำลังในส่วนราชการประกอบด้วย สายบริหาร สายอำนวยการ สายวิชาการ สายงานทั่วไป สำหรับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจ จะกำหนดลักษณะงานแบบผู้มีความรู้และผู้มีทักษะ การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นการกำหนดตามลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา มีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ และเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่

- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านผือ

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที



กระจกด้านที่ 4 Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นมาก เช่น หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ พนักงานจ้าง เป็นต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ พิจารณาทบทวนแล้วว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสวัสดิการสังคมและหน่วยงานตรวจสอบภายใน

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านผือ รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีพื้นที่ประชากร รายได้ ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ลำดับที่	อปท.	การกำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	งบประมาณรายจ่ายปี 2563
1.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ	5	18	0	18	9	41,000,000
2.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์	4	15	1	26	10	55,889,251



จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ที่มีพื้นที่ ประชากร รายได้ ภูมิประเทศและบริบทในลักษณะเดียวกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.4.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

3.4.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.4.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ โดยให้มีหัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.4.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ



3.4.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.4.7 ให้อำนาจส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.5 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.5.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจาก

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.5.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.5.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.5.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.5.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือโดยรวม

3.5.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ



3.5.7 ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.6 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.6.1 แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.6.2 ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.6.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

3.6.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.6.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.6.3 ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

3.6.4 ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566

3.6.5 ส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 แบ่งออกเป้นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

4.1.1 การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้าน จัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำดื่มเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน



4.1.2 การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ปัญหาถนน เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลบ้านผือ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำซึ่งระบายน้ำไม่ทันทั่วถึง เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชน คือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะและระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทางการขยายสัญญาณฯ ความต้องการ ของประชาชน คือ ต้องการให้บริการสาธารณะโทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

4.2.1 ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

4.2.2 ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

4.3 ด้านสาธารณสุข

4.3.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

4.3.2 ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

4.4.1 ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิก หรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่มีดีเท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

4.4.2 ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

4.5 การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4.5.1 การศึกษาขาดแคลนพื้นที่สำหรับสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กตำบลบ้านผือ

4.5.2 สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

4.5.3 อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น



4.6 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6.1 ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล ห่วงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบลเพื่อประโยชน์ และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

4.7 ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

4.7.1 ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตร

4.7.2 ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค

4.8 ปัญหาอื่นๆ

4.8.1 การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

4.8.2 ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวและสวนสุขภาพ

4.8.3 ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาไว้ตามยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้



5.1 แผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติ 20 ปี

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

ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัย และการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศสังคมชุมชนครัวเรือนและปัจเจกบุคคล

- ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจสังคมสิ่งแวดล้อมและการเมือง

- ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน

- ระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลสังคมมีความปรองดองและความสามัคคีสามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศชุมชนมีความเข้มแข็งครอบครัวมีความอบอุ่น

- ความมั่นคงของอาหารพลังงานและน้ำ ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตมีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตมีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง จนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลงประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตและเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่งการผลิตการค้าการลงทุนและการทำธุรกิจมีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

- ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคมมีความเอื้ออาทรเสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาในระดับอย่างสมดุลมีเสถียรภาพและยั่งยืน



อนาคตประเทศไทยปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่

➤ เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยสถาบันหลักของชาติ ดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคมมีความสามัคคีของคนในชาติ มีความสงบและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ และมีระดับรายได้ในกลุ่มประเทศรายได้สูงประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก

➤ ระบบเศรษฐกิจเป็น Trading Nation และฐานเศรษฐกิจดิจิทัล ที่มีการเติบโตอย่างมีคุณภาพมีเสถียรภาพแข่งขันบนฐานการพัฒนานวัตกรรมและมีฐานการผลิตบริการและลงทุนที่เชื่อมโยงในอาเซียนเพื่อให้ประเทศไทยเข้าสู่การมีรายได้สูงภายในปี 2579 และกลายเป็นประเทศพัฒนาแล้วโดย

■ ภาคเกษตร พัฒนามุ่งสู่ความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารและเป็นฐานการผลิต bio-bases ที่สำคัญและผลิตภาพการผลิตสูง

■ ภาคอุตสาหกรรม ยกกระดับศักยภาพฐานอุตสาหกรรมเดิมพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการผลิตการค้าและการลงทุนในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์การผลิตรถยนต์ และชิ้นส่วน และศูนย์ทดสอบ และวิจัยพัฒนารถยนต์และชิ้นส่วนของเอเชีย ศูนย์กลางการผลิตพลังงาน/วัสดุชีวภาพของภูมิภาคอาเซียน ศูนย์กลางการผลิตอุตสาหกรรมดิจิทัล เป็นต้น

■ ภาคบริการ ยกกระดับศักยภาพ/คุณภาพธุรกิจบริการเดิมและส่งเสริมธุรกิจบริการอนาคตให้เป็นฐานรายได้ใหม่ โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางการลงทุนและการให้บริการของภูมิภาคอาเซียน เช่น ศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพของภูมิภาคอาเซียนเมืองหลวงแห่งการท่องเที่ยว และบริการของอาเซียน ศูนย์บริการทางการเงินการศึกษานานาชาติและบริการด้านโลจิสติกส์ เป็นต้น

■ วิสาหกิจและการดาเนินธุรกิจ วิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมเข้มแข็งเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญของประเทศ

➤ คนไทยในอนาคต มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคตมีความพร้อมทั้งกายใจสติปัญญา มีทักษะวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

➤ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ต้งามรู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบเป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชนสังคมรักชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

➤ สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำมีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพบริการทางสังคมที่มีคุณภาพและกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมอยู่ดีมีสุขไม่คอร์รัปชัน

➤ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจสีเขียวระดับการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ต่ำ มีพื้นที่สีเขียวใหญ่ขึ้นประชาชน มีพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

➤ การบริหารภาครัฐโปร่งใสมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมและประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจและแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลางภูมิภาคและท้องถิ่น



5.2 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)

ยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคงมั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทยสังคมมีความมั่นคงเสมอภาค และเป็นธรรมประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง	(1) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ (3) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (4) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล (5) การพัฒนาระบบกลไกมาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ (6) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศและกองทัพ (7) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำ (8) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น



ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
2.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	(1) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า เพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จาก ห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น (2) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับตัวสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง ภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทยและพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้น และภาคบริการพัฒนาระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพและส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ (3) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทยพัฒนา และยกระดับผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากลและพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร (4) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการ ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ (5) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่งความมั่นคงและพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา (6) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาคและนานาชาติ ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านพลังงาน อาหารสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการภัยพิบัติส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้ประสานประโยชน์ในการเชื่อมโยงและสร้างความสมดุลของความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจต่างๆ เพิ่มบทบาทและการมีส่วนร่วมของไทยในองค์การระหว่างประเทศในการผลักดันการพัฒนาในอนุภูมิภาคและภูมิภาค สนับสนุนการเปิดการค้าเสรีและสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศต่อส่วนต่างๆและสาธารณชนไทย



ยุทธศาสตร์	กรอบแนวทางที่สำคัญ
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน	(1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง (3) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (4) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม	(1) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (2) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ (3) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (4) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม และทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (5) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	(1) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (2) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ (3) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ (4) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (5) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (6) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	(1) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ (2) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ (3) การปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (4) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ (5) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ (6) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (7) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

ความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

- คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2558 เห็นชอบทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ตามที่สำนักงานฯ เสนอและให้สำนักงานฯ รับความเห็นของสำนักงานงบประมาณไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาฉบับที่ 12 มีความครบถ้วนสมบูรณ์สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวทางการปฏิรูปประเทศให้สำนักงานฯ พิจารณาปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ใน 4 ประเด็นหลักดังนี้

1) ต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และมีการแปลงยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวเป็นแผนงาน/โครงการในช่วง 5 ปี โดยระบุแผนปฏิบัติการและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมรวมทั้งให้มีการประเมินผลของการดำเนินงานในรอบ 1 ปี และ 5 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของรัฐบาลต่อไป

2) ปรับปรุงเนื้อหาของแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ให้สอดคล้องและสะท้อนถึงการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการขับเคลื่อนไปแล้วในช่วงที่ผ่านมา

3) ระบุงบกลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะกลไกทางกฎหมายและกลไกประชารัฐที่จะช่วยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนดำเนินการตามแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ทั้งนี้ให้สำนักงานฯ เสนอกลไกดังกล่าวให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) พิจารณาก่อนนำเสนอคณะรัฐมนตรี

4) ในขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ให้สำนักงานฯ ประสานงานกับคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติอย่างใกล้ชิดและจัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคมเพื่อให้แนวทางการพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้นแผนพัฒนาฉบับที่ 12 จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฉบับที่ 12 และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง 6 ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ 12 ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติ ในช่วงเวลา 5 ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง 5 ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564) เป็นสำคัญ

5.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ดังนี้

5.3.1. กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

5.3.2. ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

5.3.3. เป้าหมายการพัฒนาประกอบด้วยเป้าหมายเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพดังนี้



5.3.3.1 การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง โดยเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8

5.3.3.2 การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

5.3.3.3 การลดความเหลื่อมล้ำในสังคมการกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

5.3.4 การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์ ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุล

5.3.5 การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

5.4 แนวทางการพัฒนา

5.4.1 การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง โดยการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ผลักดันให้ผู้ประกอบการมีบทบาทหลักด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สนับสนุนต่างชาติให้เข้ามาลงทุนใน R&D Center ตลอดจนผลักดันงานวิจัยให้ใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ให้ความสำคัญคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา จัดทำ Technology Roadmap ส่งเสริมอุตสาหกรรม Carbon Fiber การพัฒนา ผลิตภัณฑ์พลังงาน การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล เร่งลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศทั้งการพัฒนาและปรับปรุงโครงข่ายรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ

5.4.2 การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง การพัฒนาด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์เพื่อรองรับการเป็นสังคมผู้สูงอายุ

5.4.3 การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพการจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

5.4.4 การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน ส่งเสริมการลงทุนการค้าชายแดน และจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ

5.4.5 การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียวใช้ประโยชน์จากทุนธรรมชาติโดยคำนึงถึงขีดจำกัดและศักยภาพการฟื้นตัว ปกป้องรักษาทรัพยากรป่าไม้ การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สร้างระบบหมุนเวียนวัสดุที่ใช้แล้วที่มีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนสู่ Zero Waste Society การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ



5.4.6 การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความโปร่งใส การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพและเพียงพอ เพื่อให้ระบบราชการเล็กแต่มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูง การพัฒนาอปท.ให้สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลง การสร้างระบบตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดตาม ประเมินผลโครงการที่ใช้จ่ายงบประมาณมากและมีผลกระทบในวงกว้าง

5.5 แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์จังหวัดหนองคาย

“เกษตรอุตสาหกรรม วัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

จุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

1. ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน
2. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการค้าการลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์

(1) ยุทธศาสตร์

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ 1 | ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2 | ยกระดับมาตรฐานการผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริการ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3 | เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4 | พัฒนาคน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5 | พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล |

กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

- | | |
|--------------|--|
| กลยุทธ์ที่ 1 | พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริหารจัดการด้านการตลาด |
| กลยุทธ์ที่ 2 | พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร |
| กลยุทธ์ที่ 3 | การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการ

- | | |
|--------------|---|
| กลยุทธ์ที่ 1 | พัฒนาระบบโลจิสติกส์เชื่อมโยงการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและการบริการ |
| กลยุทธ์ที่ 2 | พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว |
| กลยุทธ์ที่ 3 | พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสินค้า OTOP และ SME |
| กลยุทธ์ที่ 4 | บูรณาการความร่วมมือการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวภายในและระหว่างประเทศ |

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

- | | |
|--------------|--|
| กลยุทธ์ที่ 1 | เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามภัยคุกคามด้านความมั่นคง |
| กลยุทธ์ที่ 2 | การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน |
| กลยุทธ์ที่ 3 | การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน |
| กลยุทธ์ที่ 4 | การขับเคลื่อนและขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ |



ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาคมน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษา แรงงาน สาธารณสุข สังคม และกลุ่มผู้สูงอายุ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟู ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 1 การเสริมสร้างการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมพัฒนาการบริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัลและเทคโนโลยี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน
2. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

5.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

“ท่องเที่ยวปลอดภัย ใส่ใจภูมิทัศน์ พัฒนาอาชีพ การศึกษา เลือค่าศิลปวัฒนธรรม ”

พันธกิจ

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว
2. การจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา การกีฬาให้ได้มาตรฐานสากล การท่องเที่ยวและการกีฬาให้ได้มาตรฐาน
4. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน
5. พัฒนาจังหวัดหนองคายให้เป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรมและเมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง
6. พัฒนาด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1

ยกระดับมาตรฐานด้านโครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการบริหารจัดการในเชิงบูรณาการกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 3 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและรักษาระบบนิเวศน์ ที่ปลอดภัยต่อสุขภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการจัดการขยะ สิ่งปฏิกูลและมูลพิษที่อาจเป็นอันตรายต่อประชาชน



ยุทธศาสตร์ที่ 3	กลยุทธ์ที่ 3 สนับสนุนและบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนในการอนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการศึกษา กีฬา การท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา ให้มีคุณภาพและมีเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่ทันสมัย ส่งผลต่อผู้เรียนให้มีพัฒนาการและผลการเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพและมีเทคโนโลยีในการเรียนการสอนที่ทันสมัย ส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาให้มีพัฒนาการที่ดี กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพและมีอัตลักษณ์ของจังหวัดที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและรายได้ของประชาชน โดยยังคงรักษาระบบนิเวศน์และมีความปลอดภัยต่อความเป็นอยู่ของประชาชน กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรมของจังหวัดให้เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยว และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สืบทอดในเชิงอนุรักษ์เพื่อรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ 4	พัฒนาคน สังคม สาธารณสุข เศรษฐกิจชุมชน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม พัฒนา และบูรณาการความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข เศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 5	เสริมสร้างความมั่นคง เพื่อสังคมสงบสุข กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม พัฒนา และบูรณาการความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ 6	พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการภายในองค์กร กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนและการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นไปตามกรอบแนวทางและหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี



5.7 ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (mission) การพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

“ บ้านผือน่าอยู่ เชิดชูประเพณีวัฒนธรรม นำเทคโนโลยีการศึกษา
แก้ปัญหาเศรษฐกิจ พิชิตความยากจน ประชาชนเป็นสุข ”

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำ
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ ประเพณีวัฒนธรรม การศึกษา ประชาชนมีความสุข

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน ระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพาน และโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น	1.จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น 2.จำนวนถนน ระบายน้ำฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
2. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง /บำรุงรักษา
3. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเด็กนักเรียน ที่ได้รับการส่งเสริม
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น
ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม ท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
ส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม



ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมให้ความรู้ อนุรักษ์การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของประชาชน	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนจากการประกอบอาชีพ

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด กองสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองสวัสดิการสังคม

5.8 กลยุทธ์

1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ไฟฟ้า ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลัก
เข้าสู่ชุมชน หมู่บ้านและแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำ อย่างเป็นระบบร่วมกับจังหวัด

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การท่องเที่ยวและการจัดการ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรมและธรรมชาติ)

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬา

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของรัฐบาล

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาบุคลากรและการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1) ส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี การท่องเที่ยว การศึกษา

3) พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การเกษตร สิ่งแวดล้อม



5.9 การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา

5.9.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชน โดยสรุป ได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

1. ตำบลบ้านผือ มีเส้นทางเศรษฐกิจผ่าน คือ ทางหลวงชนบท นค ๔๐๐๙ เป็นเส้นทางคมนาคมทางบกที่เชื่อมโยงไปยังสะพานมิตรภาพไทย-ลาว จังหวัดหนองคาย แห่งที่ ๑ ซึ่งเส้นทางนี้เป็นทางลัดจึงทำให้มีการใช้เส้นทางคมนาคมนี้ในการขนส่งสินค้ากันมากขึ้น และทางคมนาคมสายนี้เหมาะแก่การพัฒนาขยายเส้นทางให้ได้มาตรฐาน เพื่อใช้เป็นเส้นทางเศรษฐกิจสำหรับการค้ากับกลุ่มประเทศอินโดจีน ต่อไป

2. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลบ้านผืออุดมสมบูรณ์ ทั้งผิวดินและแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์

3. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

4. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน

5. มีภูมิโนทัศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว

6. มีประชาชนชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

1. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง

2. ขาดความรู้ / ผู้รู้ด้านภาษา / การท่องเที่ยว / อาชีพเสริม

3. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น

5. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน

6. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่

7. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

8. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย



ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

1. มีเส้นทางคมนาคมที่เป็นเส้นทางเศรษฐกิจผ่านสามารถนำสินค้าทางการเกษตรและสินค้าอื่นๆ ขนส่งไปขายกับอำเภอ หรือจังหวัดใกล้เคียงได้ง่าย
2. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
3. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
4. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
2. เกิดภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและ ฝนจะตกหนัก ในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
3. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณะ ที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุก เป็นจำนวนมาก
4. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย
5. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกฐานทางวัฒนธรรม ที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
6. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
7. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
8. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
9. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



6. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะดำเนินการ มีดังนี้

การกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การส่งเสริมการสร้างรายได้และการมีงานทำ
4. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
5. การอนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การกิจรอง

1. การส่งเสริมการเกษตร
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครอบครัว
3. การส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย
4. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
5. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

การวิเคราะห์และการกำหนดภารกิจของส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด 2 ข้อ 18 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ กำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ภารกิจแต่ละส่วนราชการดังนี้

1.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และส่วนที่มีได้กำหนดเป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

- 1.1 งานบริหารทั่วไป
- 1.2 งานนโยบายและแผน
- 1.3 งานกฎหมายและคดี
- 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 1.5 งานส่งเสริมการเกษตร
- 1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



2. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การจ่ายเงิน – รับเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย และวัสดุ การเงินบำเหน็จบำนาญ อื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานแสดงฐานะการคลัง การเงิน การจัดทำงบทดลองประจำปี ประจำเดือน ประจำปี งานพัสดุเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำทะเบียนพัสดุ การจำหน่ายพัสดุ การรับจ่ายพัสดุ และการเก็บรักษาพัสดุ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ การวางแผนจัดเก็บรายได้ การชำระภาษีอากร การประเมินภาษีต่าง ๆ งานผลประโยชน์และทะเบียนทรัพย์สิน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- 2.1 ฝ่ายการเงิน
- 2.2 งานบัญชี
- 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

3. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพ ของวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานสาธารณูปโภค การวางโครงการ และการควบคุมการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน เชื้อเพลิงทำ การประมาณราคา สวนสาธารณะ งานควบคุมดูแลรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดูแลรักษาต้นไม้ต่าง ๆ งานประดับตกแต่งอาคารสถานที่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

- 3.1 งานก่อสร้าง
- 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค
- 3.4 งานผังเมือง

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานแผนและวิชาการ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการประสานกับสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น และปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดแบ่งส่วนงานภายในดังนี้

- 4.1 ฝ่ายบริหารงานการศึกษา
- 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.3 งานกิจการโรงเรียน



5. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนโดยมีหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาชุมชน การจัดบริการสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวกับการป้องกันการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมการสงเคราะห์เพื่อการยังชีพของผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึงเหมาะสมและเป็นธรรม กองสวัสดิการสังคมแบ่งส่วนการบริหารภายในออกเป็น ดังนี้

5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

5.2 งานสังคมสงเคราะห์

5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา



2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<u>โอกาส O</u> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงานพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 3. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ



ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
1. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
2. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย เป็นองค์การบริหารตำบลประเภทสามัญ โดยจัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานนิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำ ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. **กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



๖. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงานรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานเทศกาลงานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร - งานนิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1. สำนักปลัด อบต. - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานเทศกาลงานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร - งานนิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานนิติการ งานการเลือกตั้ง - งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ 1.3 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
2.กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	2.กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
3. กองช่าง - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำ ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	3. กองช่าง - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและสัญญาณไฟจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำ ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษางานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ - งานเครือข่ายทางการศึกษางานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษางานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดงานพิพิธภัณฑ์ - งานเครือข่ายทางการศึกษางานศึกษานิเทศก์ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และศึกษานอกโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
5. กองสวัสดิการสังคม - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	5. กองสวัสดิการสังคม - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานด้านจิตวิทยา - งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน รับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน รับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	



8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564 เห็นชอบให้ประกาศโครงสร้างส่วนราชการเป็นประเภทสามัญ ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. สำนักปลัด
 - 1.1 พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา
 - 1.2 พนักงานจ้าง 17 อัตรา
2. กองคลัง
 - 2.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา
 - 2.2 พนักงานจ้าง 3 อัตรา
3. กองช่าง
 - 3.1 พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา
 - 3.2 พนักงานจ้าง 5 อัตรา
4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 4.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 4.2 พนักงานครู 5 อัตรา
 - 4.3 พนักงานจ้าง 3 อัตรา
5. กองสวัสดิการสังคม
 - 5.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
 - 5.2 พนักงานจ้าง 1 อัตรา
6. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - 6.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวน ตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม



ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด
4. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
5. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและอนาคต
9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52	สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5	วัน
1 ปีจะมีวันทำ	260	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	10	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	7	วัน
รวมวันหยุดใน 1 เดือน	30	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	230	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี	6	ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักผ่อนส่วนตัว 1 ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)	1,380	ชั่วโมง



หรือ $(1,380 \times 60)$ 82,800 นาที
 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติ
 ผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับ
 การกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจ
 นำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสาร
 บรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

- 2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่
- 2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ
 คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม
 อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ
 มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมี
 หัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 6 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา
 ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบ
 ไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่
 ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานใน
 ภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	1	-	2	3
	งานนโยบายและแผน	1	-	1	
	งานกฎหมายคดี	1	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	2	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	3
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	-	3	2
	งานการเจ้าหน้าที่	-	-	1	-
กองคลัง	บริหารงานการคลัง	1	-	-	-
	ฝ่ายการเงิน	1	-	-	-
	งานบัญชี	-	-	1	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	1	-	1	1
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-	1	-
กองช่าง	บริหารงานช่าง	1	-	-	-
	งานก่อสร้าง	-	-	1	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	2	-	-	-
	งานผังเมือง	1	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	2	2
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	บริหารงานการศึกษา	1	-	-	-
	ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	1	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	3	-	3	-
	งานกิจการโรงเรียน	3	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	1	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	1	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	1	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล ฯลฯ	1	-	-	-



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (1)
สำนักปลัด อบต. (5 อัตรา)	สำนักปลัด อบต. (6 อัตรา)
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (1)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (1)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (1)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (1)	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (1)
นิติกร (ปก/ชก) (1)	นิติกร (ปก/ชก) (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (9 อัตรา)	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (1)
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (9 อัตรา)
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (1)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)
พนักงานขับรถยนต์ (2)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2)	พนักงานขับรถยนต์ (2)
คนงานประจำรถขยะ (2)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2)
พนักงานจ้างทั่วไป (8 อัตรา)	คนงานประจำรถขยะ (2)
ยาม (1)	พนักงานจ้างทั่วไป (8 อัตรา)
คนงานทั่วไป (4)	ยาม (1)
นักการภารโรง (1)	คนงานทั่วไป (4)
คนงานประจำรถขยะ (1)	นักการภารโรง (1)
คนสวน (1)	คนงานประจำรถขยะ (1)
คนสวน (1)	คนสวน (1)
อัตรากำลังเดิม 24 คน	อัตรากำลังใหม่ 25 คน



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
กองคลัง (4 อัตรา) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (1) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ (3 อัตรา) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)	กองคลัง (4 อัตรา) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1) นักวิชาการคลังปฏิบัติการ (1) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ (3 อัตรา) ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)
อัตรากำลังเดิม 7 คน	อัตรากำลังใหม่ 7 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
กองช่าง (4 อัตรา) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1) นายช่างโยธาชำนาญงาน (1) นายช่างสำรวจ(ปง./ชง.) (1) นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ (3 อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) พนักงานจ้างทั่วไป (2 อัตรา) พนักงานผลิตน้ำประปา (1) คนงานทั่วไป (1)	กองช่าง (4 อัตรา) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1) นายช่างโยธาชำนาญงาน (1) นายช่างสำรวจ(ปง./ชง.) (1) นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ (3 อัตรา) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) พนักงานจ้างทั่วไป (2 อัตรา) พนักงานผลิตน้ำประปา (1) คนงานทั่วไป (1)
อัตรากำลังเดิม 9 คน	อัตรากำลังใหม่ 9 คน



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (7 อัตรา)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (8 อัตรา)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (1)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (1)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (1)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (1)
บุคลากรถ่ายโอน	บุคลากรถ่ายโอน
ครู (ถ) (5)	ครู (ถ) (5)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (4 อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (3 อัตรา)
ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ถ) (3)	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ถ) (3)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	
อัตรากำลังเดิม 11 คน	อัตรากำลังใหม่ 11 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
กองสวัสดิการสังคม (2 อัตรา)	กองสวัสดิการสังคม (2 อัตรา)
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (1)
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (1)	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (1)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (1 อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (1 อัตรา)
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)
อัตรากำลังเดิม 3 คน	อัตรากำลังใหม่ 3 คน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

อัตรากำลัง อบต.(เดิม)	อัตรากำลัง อบต.(ใหม่)
หน่วยตรวจสอบภายใน (1 อัตรา)	หน่วยตรวจสอบภายใน (1 อัตรา)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1)
อัตรากำลังเดิม 1 คน	อัตรากำลังใหม่ 1 คน



**การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566)**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง)	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง 1
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ก.อบต.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม								
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชี กสส.
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1			กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผือ								
ครู คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแอก – แสงพิสัย								
ครู คศ.1	2	2	2	2	-	-	-	ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำอินแปลง								
ครู คศ.2	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
ครู คศ.1	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2564 – 2566)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	ว่าง
รวม	54	56	56	56	+2	-	-	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

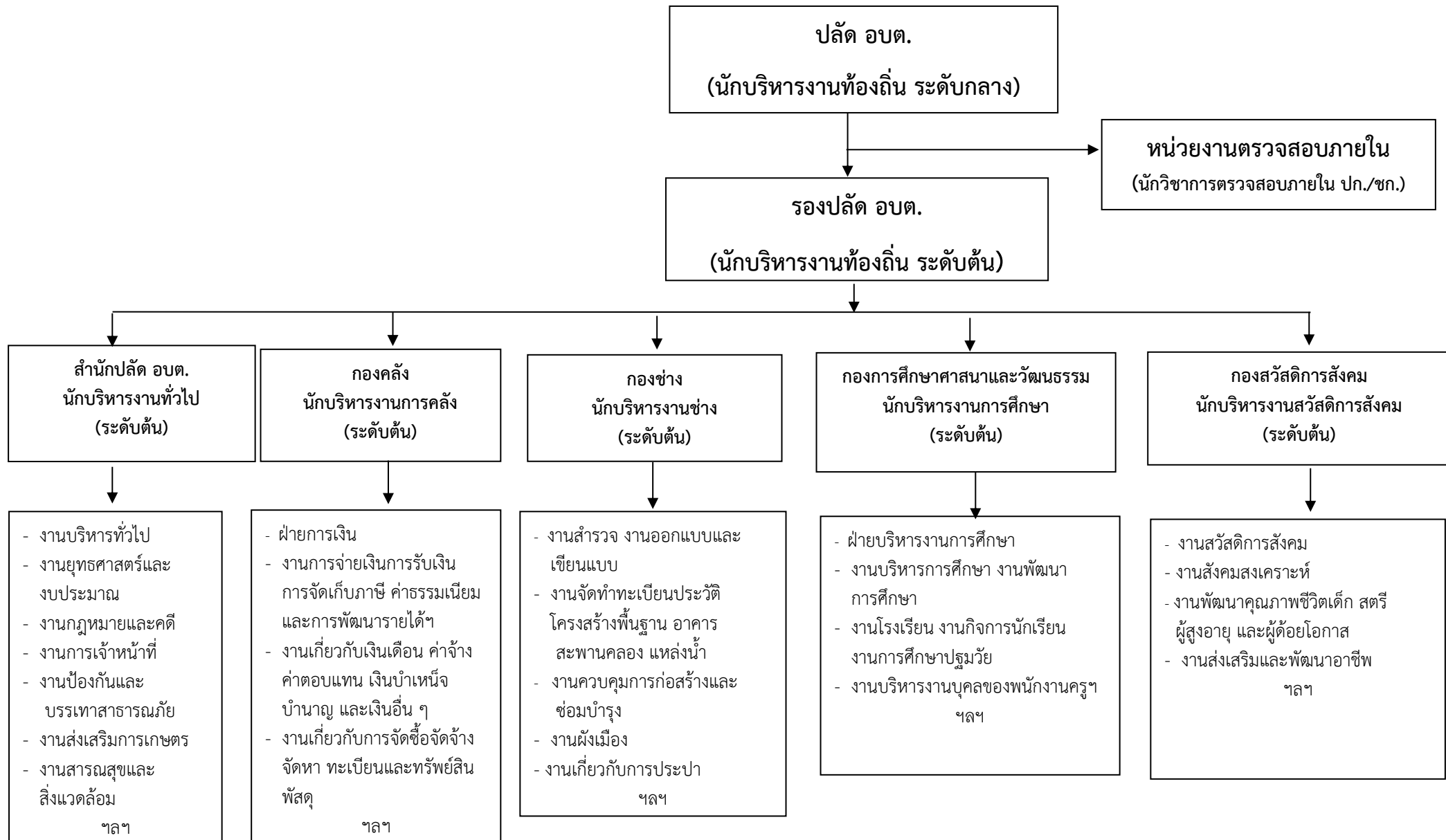
ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	588,120	168,000	1	1	1	-	-	-	19,920	20,400	20,640	776,040	796,440	817,080	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
สำนักปลัด อบต. (01)																		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	376,080	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	431,400	444,840	457,920	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	389,400	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+ 1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1	1	203,520	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,440	7,200	210,840	218,280	225,480	
นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ก.อบต.สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	223,920	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	232,920	242,280	252,000	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,640	239,880	249,480	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	142,200	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	159,600	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,080	172,800	179,760	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	116,280	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	116,280	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	148,320	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,320	160,560	167,040	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	1	1	151,200	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักปลัด อบต. (01) (ต่อ)																		
พนักงานจ้างทั่วไป																		
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
นักการภารโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนสวน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง (02)																		
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	
หน.ฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	389,400	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	420,720	434,160	447,240	
นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	1	1	308,040	0	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	8,880	9,240	9,600	230,640	239,880	249,480	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	162,600	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,840	7,080	168,000	174,840	181,920	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	140,760	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	5,100	146,400	152,280	157,380	
กองช่าง (03)																		
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	
นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	285,840	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	
นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ก.อบต.สรรหา
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	152,040	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,160	164,520	171,120	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	173,640	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,320	7,560	180,600	187,920	195,480	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสวัสดิการสังคม (05)																		
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	336,360	42,000	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	391,320	404,640	418,080	
นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	318,000	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	10,560	328,200	339,000	349,560	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	223,920	0	1	1	1	-	-	-	9,000	9,360	9,720	232,920	242,280	252,000	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (04)																		
ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง ขอใช้บัญชี กสธ.
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	1	1	342,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	374,160	387,480	400,560	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+ 1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผือ																		
ครู (ถ)	คศ.2	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
ผู้ดูแลเด็กฯ (ถ) (ทักษะ)	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ผู้ดูแลเด็กฯ (ถ) (ทักษะ)	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ผู้ดูแลเด็กฯ (ถ) (ทักษะ)	-	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแอก - แสงพิสัย																		
ครู (ถ)	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ครู (ถ)	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

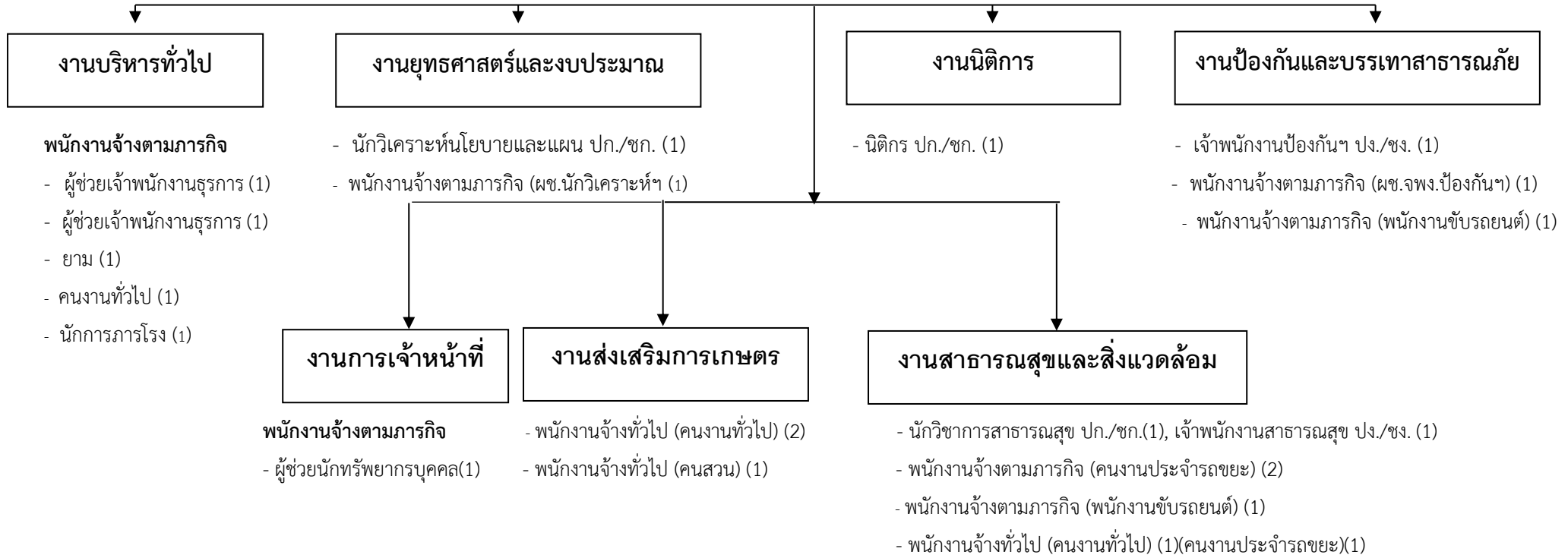
ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (04)																		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำอินแปลง																		
ครู (ถ)	คศ.2	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
ครู (ถ)	คศ.1	1	1	-		1	1	1	-	-	-	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
หน่วยตรวจสอบภายใน (06)																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
รวม	-	56	49	10,723,380	456,000	56	56	56	+2	-	-	1,056,120	378,120	380,460	12,235,500	12,613,620	12,994,080	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															1,835,325	1,892,043	1,949,112	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคล															14,070,825	14,505,663	14,943,192	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															43,050,000	45,202,500	47,462,625	
คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี															32.68	32.09	31.48	

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ประเภตสามัญ



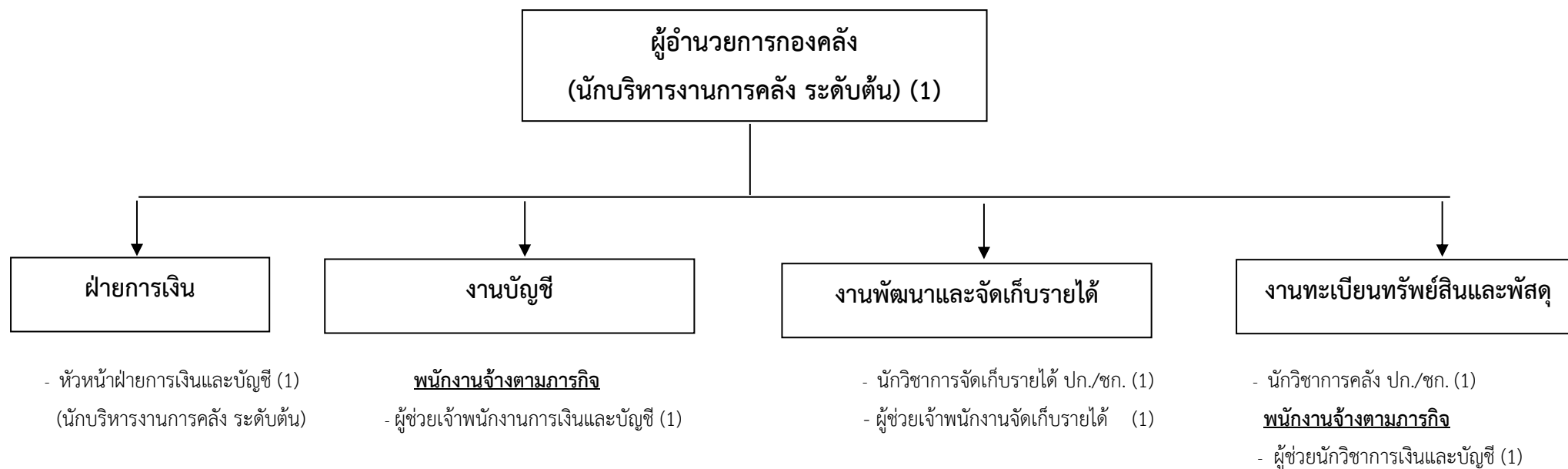
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)



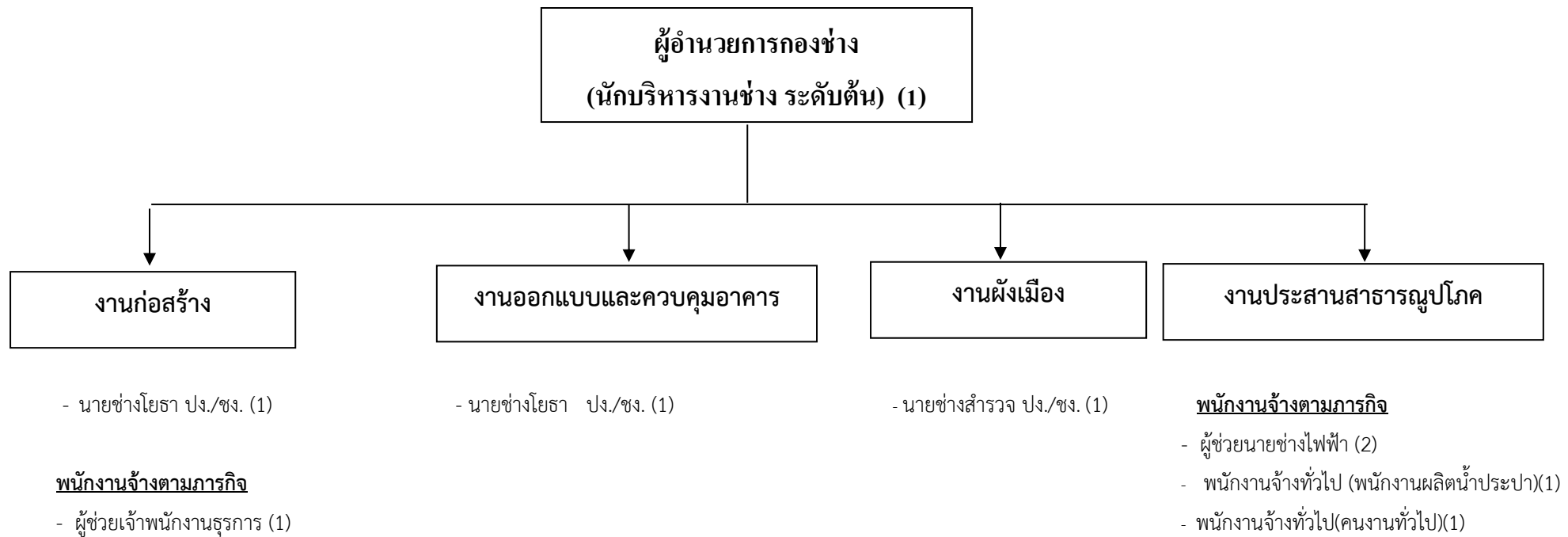
จำนวน / ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	1	2	2	9	8	22
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	+1	-	-	-	+1

โครงสร้างกองคลัง



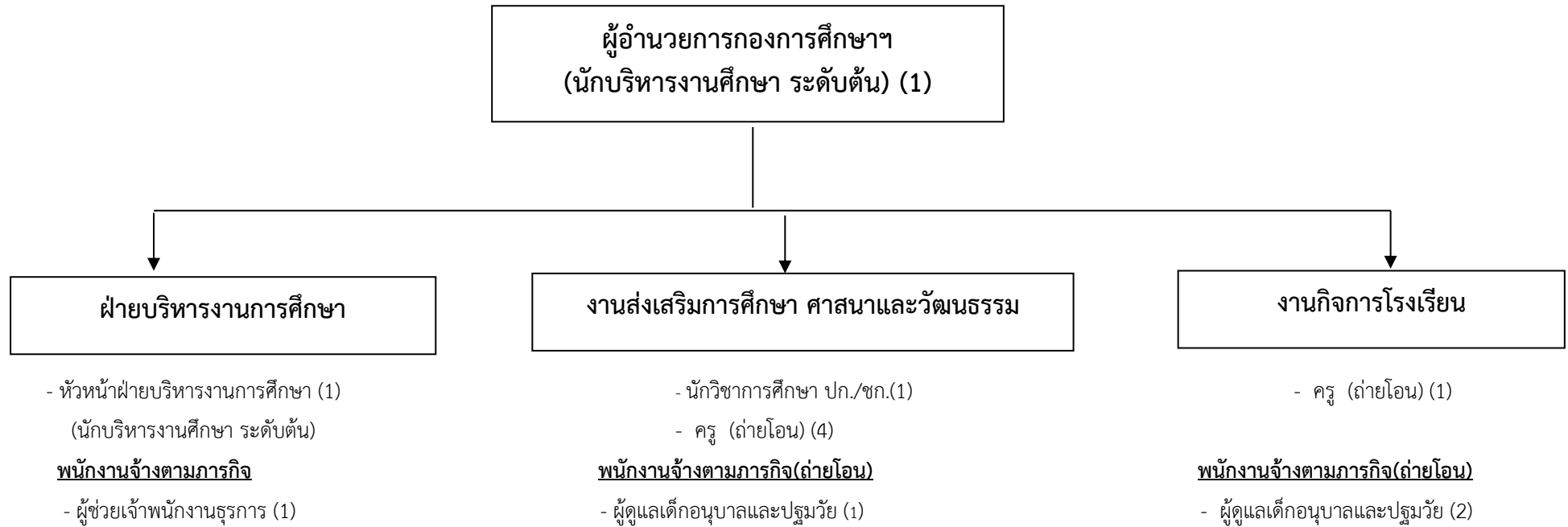
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	2	2	-	3	-	7
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองช่าง



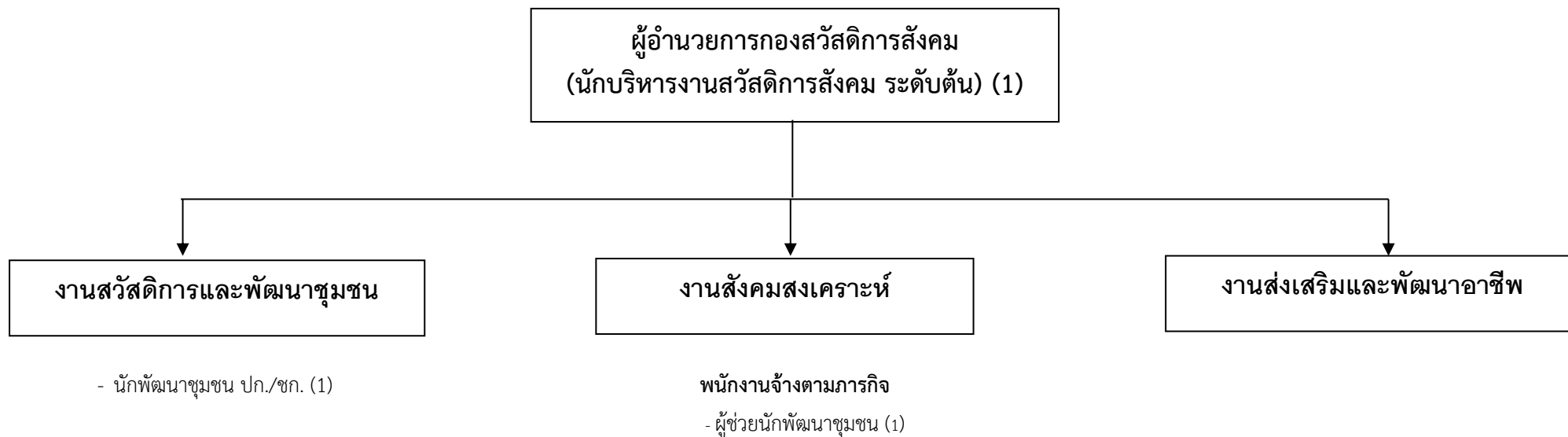
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	1	-	3	3	2	9
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปง./ชง)	คส. 1/คส.2	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	2	-	-	5	3	-	10
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	+1	-	-	-1	-	+1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปจ./ชง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	1	1	-	1	-	3
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น (ต้น)	วิชาการ (ปก./ชก.)	ทั่วไป (ปจ./ชง)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	1	-	-	-	1
อัตรากำลังใหม่ภายใน 3 ปี	-	-	-	-	-	-

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล												
1	นายสัมฤทธิ์ บุชากุล	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	69-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	69-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120 (49,010 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	756,120
2	นายธนนันท์ จำปาทอง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	69-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	69-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	369,480 (30,790 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	411,480
3	นางรพีพรรณ พงศ์ศิริวรกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	69-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	69-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	376,080 (31,340 × 12)	42,000 (3,500X12)	-	418,080
4	นางสาวสุพัตรา ชนะพันธ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	69-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	69-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	389,400 (32,450 × 12)	-	-	389,400
5	จ.ส.ท.กิตติคุณ บุษากุล		69-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	69-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	297,900 (24,825 × 12)	-	-	297,900
6		-	69-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	69-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	355,320 (29,610 × 12)	-	-	355,320
7	นางสาวณฤมล เศษสม	ปวส.สาธารณสุขชุมชน	69-3-01-4601-001	จพง.สาธารณสุข	ปง	69-3-01-4601-001	จพง.สาธารณสุข	ปง.	203,520 (16,960x12)	-	-	203,520
8		-	69-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก	69-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก	355,320 (29,610 × 12)	-	-	355,320
พนักงานจ้าง												
1	นางสาวอรยา ศรีภูมิ	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	138,000 (11,500 × 12)	-	-	138,000
2	นางสิริลักษณ์ บรรณารักษ์	ปวช.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	159,600 (13,300 × 12)	-	-	159,600
3	นายประยูร วรจักร์	ผู้มีทักษะการทำงาน 5 ปี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	148,320 (12,360x 12)	-	-	148,320

สำนักปลัด (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง (ต่อ)												
4	นายวีระศักดิ์ ชูนันท์	ผู้มีทักษะการทำงาน 5 ปี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	151,200 (12,600 × 12)	-	-	151,200
5	นายชูศักดิ์ ศรีเรืองเพ็ญ	ภาคบังคับ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	116,280 (9,690X12)	-	-	116,280
6	นายจุฬา หงษ์ศา	ภาคบังคับ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	116,280 (9,690X12)	-	-	116,280
7	นายบอมเบย์ ชูนันท์	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	142,200 (11,850X12)	-	-	142,200
8	นายธารวัฒน์ อาจอินทร์	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	223,920 (18,660X12)	-	-	223,920
9	นางสาวกัทยาภรณ์ เป็นสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	221,760 (18,480X12)	-	-	221,760
10	นายคำมี เวียนวัน	ภาคบังคับ	-	ยาม (คนงานทั่วไป)	-	-	ยาม (คนงานทั่วไป)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
11	นางเหรียญทอง วงษ์ลิ้ม	ภาคบังคับ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9000X12)	-	-	108,000
12	นายพรไพโรสน คำสุขดี	ภาคบังคับ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
13	นายสุชาติ แสนทรัพย์	ภาคบังคับ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
14	นายชาญชัย อภัย	ภาคบังคับ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000

สำนักปลัด(ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง (ต่อ)												
15		ภาคบังคับ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
16	นายบุญเชิด ชมภูทวีป	ภาคบังคับ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
17	นายเสนี แก้วอุ่น	ภาคบังคับ		คนสวน			คนสวน		108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
1	นางสาวประภาพร พิสัยสวัสดิ์		69-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	69-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (32,800 × 12)	42,000 (3,500X12)	-	435,600
2	นางสุกัญญา ไล้ไธสงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	69-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	69-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	389,400 (32,450 × 12)	18,000 (1,500x12)	-	407,400
3	นางสาวอัญชนาภา บุตรดีวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารงานทั่วไป)	69-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก.	69-3-04-3202-001	นักวิชาการคลัง	ปก.	308,040 (25,670 × 12)	-	-	308,040
4	นางสาววารุณี วัฒนพุดพิศาล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	69-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	69-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	298,440 (24,870 × 12)	-	-	298,440
พนักงานจ้าง												
5	นางปาริชาติ โคตรภักดี	ปวช.	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	162,600 (13,550 × 12)	-	-	162,600
6	นางสาวกมลรัตน์ นามเกียรติ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผช.นักวิชาการเงินฯ	-	-	ผช.นักวิชาการเงิน	-	221,760 (18,480X12)	-	-	221,760
7	นางสาวภาวดี ปัดชาเขียว			ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-		ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	140,760 (11,730x12)	-	-	140,760

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง พนักงานส่วนตำบล												
1	นายสมมิตร จิตประเสริฐ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	69-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	69-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	416,160 (34,680 × 12)	42,000 (3,500X12)	-	458,160
2	นายณที ชีพนุรัตน์	ปวท./ปวส.	69-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	69-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	285,840 (23,820 × 12)	-	-	285,840
3		ปวท./ปวส.	69-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	69-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (24,825 × 12)	-	-	297,900
4		ปวท./ปวส.	69-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	69-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	297,900 (24,825 × 12)	-	-	297,900
พนักงานจ้าง												
5	นายมงคลชัย สิงห์ภูกัน	ปวช.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	152,040 (12,670 × 12)	-	-	152,040
6	นายสมเกียรติ ชูนันท์	ปวส.	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	173,640 (14,470X12)	-	-	173,640
7	นายสมชาย ศรีชนะ	ปวส.		ผช.นายช่างไฟฟ้า			ผช.นายช่างไฟฟ้า		138,000 (11,500X12)	-	-	138,000
8	นายอนุสรณ์ เขียวดวงดี	ภาคบังคับ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000 (9,000X12)	-	-	108,000
9	นายทศพล ยศปินดา	ภาคบังคับ		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		108,000 (9,000X12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา พนักงานส่วนตำบล												
1	-	-	69-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	69-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800 x 12)	42,000 (3,500X12)	-	435,600
2	นายพลทรัพย์ ปู่วัง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหารการศึกษา	69-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	69-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	342,720 (28,560 x 12)	18,000 (1500x12)	-	360,720
3			69-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	355,320 (29,610 x 12)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผือ												
1	นางสาวสุภักดี ทินช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต การประถมศึกษา	69-3-08-6600-116	ครู	คศ.1	69-3-08-6600-116	ครู	คศ.2	281,400 (25,920X12)	-	-	281,400
พนักงานจ้าง												
1	นางไพวรรณ คำภูแก้ว	ภาคบังคับ	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	162,600 (13,550X12)	-	-	162,600
2	นางกัจจิรา บัวแก้ว	ภาคบังคับ	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	159,480 (13,290X12)	-	-	159,480
3	นางศุภาพร ชนะพันธ์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผู้ดูแลเด็กฯ	-	163,920 (12,660X12)	-	-	163,920
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแอก - แสงพิสัย												
1	นางฉวีวรรณ ทะวงษ์ศรี	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	69-3-08-6600-117	ครู	คศ.1	69-3-08-6600-117	ครู	คศ.1	271,200 (22,600X12)	-	-	271,200
2	นางบุญลักษณ์ สุขณพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต ปฐมวัยศึกษา	69-3-08-6600-119	ครู	คศ.1.	69-3-08-6600-119	ครู	คศ.1	246,600 (20,550X12)	-	-	246,600

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษาฯ												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำอินแปลง												
1	นางสร้อยทอง เลพล	ครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	69-3-08-6600-115	ครู	คศ.1	69-3-08-6600-115	ครู	คศ.2	305,160 (25,430X12)	-	-	305,160
2	นางสาวอรดี แก้วแสนเมือง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาปฐมวัย	69-3-08-6600-118	ครู	คศ.1	69-3-08-6600-118	ครู	คศ.1	251,760 (20,980x12)	-	-	251,760
กองสวัสดิการสังคม พนักงานส่วนตำบล												
1	นางสุภาภรณ์ คำสุข	วิทยาศาสตร์บัณฑิต ชีววิทยา	69-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	69-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	336,360 (28,030 x 12)	42,000 (3,500X12)	-	378,360
2	นางอุไรวรรณ ศรีจันทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	69-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	69-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	318,000 (26,500 x 12)	-	-	318,000
พนักงานจ้าง												
3	นางสาวพวงพันธุ์ ภูบุญรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	223,920 (18,660 x 12)	-	-	223,920
หน่วยตรวจสอบภายใน พนักงานส่วนตำบล												
1	-	-	69-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	69-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 (29,610 x 12)	-	-	355,320

คำชี้แจง

[1] ปีงบประมาณ	[2] ประมาณการ รายจ่ายประจำปีงบประมาณ	[3] คิดร้อยละ	[4] ค่าใช้จ่ายบุคลากร	[5] ประโยชน์ตอบแทนอื่น	[6] รวม	[7] คิดเป็นร้อยละ
2564	43,050,000.00	17,220,000.00	12,235,500.00	1,835,325.00	14,070,825.00	32.68
2565	45,202,500.00	18,081,000.00	12,234,300.00	1,835,145.00	14,069,445.00	31.13
2566	47,462,625.00	18,985,050.00	12,602,760.00	1,890,414.00	14,493,174.00	30.54

หมายเหตุ

1. รอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
2. งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามข้อบัญญัติของปีนั้น
3. คิดจาก (2) คูณด้วย 40%
4. คิดจากค่าใช้จ่ายพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
5. คิดจาก (4) คูณด้วย 20%
6. คิดจาก (4) + (5)
7. คิดจาก (6) หาร (2) คูณด้วย 100

รายละเอียดการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เพิ่ม/เปลี่ยนแปลง/ลด/ยุบเลิก ตำแหน่ง)	เหตุผลและความจำเป็น	ภาระค่าใช้จ่าย
1. กำหนดเพิ่ม นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 69-3-01-3601-001 สำนักปลัด	เนื่องจากปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงาน ด้านสาธารณสุข, งานสุขาภิบาล, การกำหนดมาตรฐานงานส่งเสริมสุขภาพ, งาน ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ครู นักเรียน, ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่างๆ ปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สืบค้น และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องมีไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่มตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	หลังจากการขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อบต.บ้านผือ จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ร้อยละ 32.68

ลงชื่อ).....
(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ).....
(นายชำนาญ ทองภู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

รายละเอียดการเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เพิ่ม/เปลี่ยนแปลง/ลด/ยุบเลิก ตำแหน่ง)	เหตุผลและความจำเป็น	ภาระค่าใช้จ่าย
2. ยุบเลิก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาฯ	- เนื่องจากกรอบอัตรากำลังปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่ง เพียงพอต่อภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในลักษณะงานที่ปฏิบัติและ ปริมาณงาน จึงขอยุบเลิก พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 อัตรา	หลังจากการขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อบต.บ้านผือ จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ร้อยละ 32.68
3. กำหนดเพิ่ม นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ 69-3-08-3803-001 กองการศึกษาฯ	- เนื่องจาก ปริมาณงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนมาก และหลากหลาย และยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความดูแลรับผิดชอบอีกจำนวน 3 แห่ง จำนวนเด็กปฐมวัย 120 คน ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียว คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา ซึ่งไม่ สามารถปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นจึงขอเพิ่มตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	หลังจากการขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อบต.บ้านผือ จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ร้อยละ 32.68

ลงชื่อ).....
(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ).....
(นายชำนาญ ทองภู)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

แบบขออนุมัติตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (7)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการ นี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1	สำนักปลัด	นักวิชาการ สาธารณสุข (ปก./ชก.) 69-3-01-3601-001	1	- เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่ เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข, งาน สุขาภิบาล, การกำหนดมาตรฐานงาน ส่งเสริมสุขภาพ, งานด้านสาธารณสุข แก่ประชาชน ครู นักเรียน, ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงาน สาธารณสุขในระดับต่างๆ ปฏิบัติงาน ศึกษา วิจัย สืบค้น และปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้องไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่ม ตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	รวม 23 19/4	สำนักปลัด รวม 5 อัตรา 4/1	4/1	สำนักปลัด รวม 17 อัตรา -/17	-/17	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นายสัมฤทธิ์ ภูเขากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ).....

(นายชำนาญ ทองภู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

แบบขออนุมัติตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่ (2)	ส่วนราชการงาน (3)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (4)	ขออนุมัติ (5)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (6)	ส่วนราชการ (7)	เหตุผลและ ความจำเป็น (8)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่ (9)	ความเห็น ก.อบต. (10)
1	สำนักปลัด	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) 69-3-01-3601-001	กำหนดตำแหน่งใหม่	นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) 69-3-01-3601-001	สำนักปลัด	- เนื่องจากมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่ม มาก เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้าน สาธารณสุข, งานสุขาภิบาล,การกำหนด มาตรฐานงานส่งเสริมสุขภาพ, งานด้าน สาธารณสุขแก่ประชาชน ครู นักเรียน, ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของ หน่วยงานสาธารณสุขในระดับต่างๆ ปฏิบัติงานศึกษา วิจัย สํารวจ และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องไม่เพียงพอ จึงขอเพิ่ม ตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	ไม่อยู่ ขอกำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ)

(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ)

(นายชำนาญ ทองภู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

แบบขออนุมัติตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการงาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง) (7)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการ นี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
2	กอง การศึกษาฯ	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 69-3-08-3803-001	1	- เนื่องจาก ปริมาณงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนมากและ หลากหลาย และยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน ความดูแลรับผิดชอบอีกจำนวน 3 แห่ง ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียว คือตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ซึ่งไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นจึงขอ เพิ่มตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	รวม 23 18/5	กองการศึกษาฯ รวม 7 อัตรา 6/1	6/1	กองการศึกษาฯ รวม 4 อัตรา -/4	-/4	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ).....

(นายชำนาญ ทองภู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

แบบขออนุมัติตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2564

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่ (2)	ส่วนราชการงาน (3)	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (4)	ขออนุมัติ (5)	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง (6)	ส่วนราชการ (7)	เหตุผลและ ความจำเป็น (8)	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่ (9)	ความเห็น ก.อบต. (10)
2	กองการศึกษาฯ	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) 69-3-08-3803-001	กำหนดตำแหน่งใหม่	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ) 69-3-08-3803-001	กองการศึกษาฯ	- ด้วย อบต.บ้านผือ มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงขอเพิ่มตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 1 อัตรา	ไม่อยู่ ขอกำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ)

(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

(ลงชื่อ)

(นายชำนาญ ทองภู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

**กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-00-1101-001	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ไม่ว่าง	-	-	
2	69-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	-	

1) ส่วนราชการ สำนักปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
2	69-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
3	69-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
4	69-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
5	69-3-01-3105-001	นิติกร ปก./ชก.	ว่าง	-	-	
6	69-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชง.	ว่าง	กำหนดเพิ่ม		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
7	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
8	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
9	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
10	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
11	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
12	-	พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ไม่ว่าง	-	-	
14	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	-	
15	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
16	-	ยาม	ไม่ว่าง	-	-	
17	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
18	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
19	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
20	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
21	-	นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	-	
22	-	คนงานประจำรถขยะ	ไม่ว่าง	-	-	
23	-	คนสวน	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

**กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ**

4) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	69-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	ว่าง	-	-	
2	69-3-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
3	69-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	1	
		บุคลากรถ่ายโอน				
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผือ				
4	69-3-08-2-2-24116	ครู คศ.2	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
5		ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	ไม่ว่าง			
6		ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	ไม่ว่าง			
7		ผู้ช่วยครูดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	ไม่ว่าง			
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองแอก – แสงพิสัย				
8	69-3-08-2-2-24115	ครู คศ.2	ไม่ว่าง	-	-	
9	69-3-08-2-2-24117	ครู คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กคำอินแปลง				
10	69-3-08-2-2-24118	ครู คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
11	69-3-08-2-2-24119	ครู คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2564
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ
(1) ก่อนปัจจุบัน 1 ปี (บาท)	(2) ปัจจุบัน (บาท)	(3) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(4) คิดเป็น ร้อยละ	(5) รายจ่าย หมวด เงินเดือน พนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	(6) คิดเป็น ร้อยละ	(7) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ประจำ (บาท)	(8) คิดเป็น ร้อยละ	(9) รายจ่าย หมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว (บาท)	(10) คิดเป็น ร้อยละ	(11) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(12) รวมรายจ่าย หมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(13) คิดเป็น ร้อยละ	
41,000,000	43,050,000	0	0	8,420,580	19.56	0	0	3,814,920	8.86	1,835,325	14,070,825	32.68	

(ลงชื่อ) _____ ผู้กรอกข้อมูล
(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3601-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (5)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ (6)
1	การกำหนดมาตรฐานงานส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน	960 นาที่/ครั้ง	15	14,400	0.17
2	การควบคุมโรค สุขาภิบาล โภชนาการ อนามัยโรงเรียนอนามัยสิ่งแวดล้อม	360 นาที่/ครั้ง	20	7,200	0.08
3	ร่วมจัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขในเขตตำบลบ้านผือ	360 นาที่/ครั้ง	12	4,320	0.05
4	เผยแพร่ อบรม สาธิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	240 นาที่/ครั้ง	30	7,200	0.08
5	ส่งเสริมสุขภาพตามแผนพัฒนาสาธารณสุข จัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ ที่ใช้ สำหรับการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	360 นาที่/ครั้ง	20	7,200	0.08
6	ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดหาถังขยะให้ เพียงพอ การแยกประเภทขยะ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมี สภาพแวดล้อมที่ดี	360 นาที่/ครั้ง	50	18,000	0.21
7	ให้บริการเยี่ยมเยียนประชาชนตามชุมชนต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในงาน ส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง	120 นาที่/ครั้ง	20	2,400	0.02
8	การอนามัยแม่และเด็กการวางแผนครอบครัว การส่งเสริมภาวะโภชนาการ การ ให้รู้ด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน ครู นักเรียน	360 นาที่/ครั้ง	10	3,600	0.04
9	ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เช่น ควบคุมตรวจสอบและปฏิบัติงาน	480 นาที่/ครั้ง	120	57,600	0.69
10	รวบรวมสถิติและข้อมูลการเกิดโรคติดต่อหรือโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข	300 นาที่/ครั้ง	50	15,000	0.18
11	ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ในงานด้านสาธารณสุขเบื้องต้น แก่ประชาชน เพื่อใช้ ในการดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม	360 นาที่/ครั้ง	20	7,200	0.08

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3601-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (5)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ (6)
12	ประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	360 นาที/ครั้ง	40	14,400	0.17
13	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	360 นาที/ครั้ง	10	3,600	0.04
14	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	480 นาที/ครั้ง	20	9,600	0.11
รวม					2.07

หมายเหตุ : สูตร = $\frac{\text{เวลาที่ใช้ทั้งหมด}}{1,380 \times 60}$

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายสัมฤทธิ์ บุชากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง 69-3-08-3803-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท) (3)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (4)	เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (5)	จำนวน ตำแหน่งที่ ต้องการ (6)
1	งานธุรการงานสารบรรณเกี่ยวกับการศึกษา	360 นาที/ครั้ง	180	64,800	0.78
2	จัดทำแผน/แผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา งานเก็บ และวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา	200 นาที/ครั้ง	150	30,000	0.36
3	งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการ จัดประชุมครู, ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเพื่อเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับ การศึกษา	150 นาที/ครั้ง	10	1,500	0.01
4	งานดูแลและจัดเตรียม ให้บริการวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้กับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้ได้มาตรฐาน	240 นาที/ครั้ง	30	7,200	0.08
5	งานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา	360 นาที/ครั้ง	40	14,400	0.17
6	จัดทำโครงการ งาน กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมด้านกีฬา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น	240 นาที/ครั้ง	20	4,800	0.05
7	ตรวจสอบดูแล การจัดทำเอกสารในการเบิกจ่ายเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	360 ครั้ง/นาท	20	7,200	0.08
8	เป็นคณะกรรมการดำเนินโครงการ งานกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต.	360 นาที/ครั้ง	20	7,200	0.08
9	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	360 นาที/ครั้ง	20	7,200	0.08
รวม					1.74

หมายเหตุ : สูตร = $\frac{\text{เวลาที่ใช้ทั้งหมด}}{1,380 \times 60}$

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3601-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3) (2561)	ก่อน 2 ปี (4) (2562)	ก่อน 1 ปี (5) (2563)	
1	การกำหนดมาตรฐานงานส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน	12	13	14	
2	การควบคุมโรค สุขาภิบาล โภชนาการ อนามัยโรงเรียนอนามัยสิ่งแวดล้อม	12	15	18	
3	ร่วมจัดอบรมเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุขในเขตตำบลบ้านผือ	8	10	12	
4	เผยแพร่ อบรม สานิต ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่เจ้าหน้าที่ ผู้นำท้องถิ่น ชุมชน ประชาชน และอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข	20	26	27	
5	ส่งเสริมสุขภาพตามแผนพัฒนาสาธารณสุข จัดหาและจัดสรรเวชภัณฑ์ ที่ใช้สำหรับการ ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม	12	14	16	
6	ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของชุมชนและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดหาถังขยะให้เพียงพอ การแยก ประเภทขยะ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาวะที่ดีและมีสภาพแวดล้อมที่ดี	40	42	45	
7	ให้บริการเยี่ยมเยียนประชาชนตามชุมชนต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำในงานส่งเสริมสุขภาพ ต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง	12	15	18	
8	การอนามัยแม่และเด็กการวางแผนครอบครัว การส่งเสริมภาวะโภชนาการ การให้ความรู้ด้าน สาธารณสุขแก่ประชาชน ครู นักเรียน	5	8	9	
9	ปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยา เช่น ควบคุมตรวจสอบและปฏิบัติงาน	85	95	100	
10	รวบรวมสถิติและข้อมูลการเกิดโรคติดต่อหรือโรคที่เป็นปัญหาทางสาธารณสุข	38	40	45	
11	ให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ ในงานด้านสาธารณสุขเบื้องต้น แก่ประชาชน เพื่อใช้ในการดูแล สุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม	14	15	19	

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-01-3601-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3) (2561)	ก่อน 2 ปี (4) (2562)	ก่อน 1 ปี (5) (2563)	
12	ประสานงานกับบุคคลภายในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ	25	28	35	
13	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งเสริมสุขภาพและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	7	9	
14	ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	15	17	18	

(ลงชื่อ) _____ ผู้รับรองข้อมูล
(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝื่อ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติ
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 69-3-08-3803-001

ลำดับที่ (1)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี (3) (2561)	ก่อน 2 ปี (4) (2562)	ก่อน 1 ปี (5) (2563)	
1	งานธุรการงานสารบรรณเกี่ยวกับการศึกษา	175	177	180	
2	จัดทำแผน/แผนงานโครงการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษา งานเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา	130	140	145	
3	งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงานและให้บริการทางด้านวิชาการ จัดประชุมครู ,ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครองเพื่อเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษา	5	8	10	
4	งานดูแลและจัดเตรียม ให้บริการวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้ได้มาตรฐาน	20	25	28	
5	งานประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน กิจกรรมและสรุปผลด้านการศึกษา	30	32	35	
6	จัดทำโครงการ งาน กิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมด้านกีฬา ศาสนาวัฒนธรรมและประเพณีในท้องถิ่น	12	15	18	
7	ตรวจสอบดูแล การจัดทำเอกสารในการเบิกจ่ายเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	13	15	18	
8	เป็นคณะกรรมการดำเนินโครงการ งานกิจกรรมต่าง ๆ ของอบต.	15	16	17	
9	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	12	14	15	

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายสัมฤทธิ์ บุษากุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของงานบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมีการวางแผนใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือประชุมเชิงวิชาการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือเป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ประกอบด้วย

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



ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
2. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้นใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ
3. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
4. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านผือ จะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



ภาคผนวก