# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ

## (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

## องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง

## อำเภอบ้านไร่ จังหวัดอุทัยธานี

# คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**
**สิงหาคม ๒๕๖๓**

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒-๔ |
| ๔. สภาพญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล | ๔-๗ |
| ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๑๔ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง | ๑๕ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๕-๑๗ |
| ๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ | ๑๘-๒๑ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๒-๒๓ |
| ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๔-๒๘ |
| ๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ | ๒๙-๓๐ |
| ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๑-๓๒ |
| ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๒ |
| ๑๔.ภาคผนวก (ตามเอกสารแนบท้าย) | ๓๓ |


⇦⇨⇦⇨⇦⇨⇦⇨

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
# ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
# องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง เพื่อให้การดำเนินการบริหารส่วนตำบลบ้านบึง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply preeure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาจรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันละในอดีตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารราแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้น ตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงสุดอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรอบรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วยตำบลบ้านบึง และงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพ่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมั่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจานั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

**๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค**

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบลข้างเคียงไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๑.๓ ไฟฟ้าเพื่อที่อยู่อาศัยยังไม่เพียงพอ

**๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ**

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาการขาดงบประมาณ สนับสนุน
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

**๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและการอนามัย**

๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก ,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าฯลฯ

๓.๕ ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุข

**๔. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่มีคุณภาพ

๔.๓ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๔ จัดทำระบบประปาเพื่อการเกษตร

**๕. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้

๕.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

๕.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการรักษาหน้าดิน

๖.๒ จัดการป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและจัดทำแนวป้องกันไฟป่า

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**๗. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๗.๑ จัดประชุมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๗.๒ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีไม่เพียงพอบางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงาน

**<u>ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล</u>**

**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างถนน คสล.,สะพาน คสล. ถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญซึ่งเป็นจุดเสี่ยง

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมผิวถนน ทางเดินเท้า

๑.๔ ขายเขตไฟฟ้าเพื่อที่อยู่อาศัย

๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

**๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชากรและการศึกษาดูงาน

๒.๓ จัดตั้งกลุ่มอาชีพ

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

**๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองธรรมชาติและกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น

๔.๓ ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตร

**๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ และปลูกฝังความรู้สึกอนุรักษ์และหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

**๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากร เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่

**การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การพัฒนาในอนาคตขององค์กร โดยกำหนดสถานภาพความต้องการและแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับศักยภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดต่างๆ บรรลุตามเป้าหมาย โดยสามารถแก้ไขปัญหาและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนครอบคลุมทุกด้าน

**การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น**

**วิสัยทัศน์การพัฒนา**

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางช้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

THAILAND ๔.๐

**ไทยแลนด์ ๔.๐”** เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ **โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล** ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ ว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”** ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆที่เปลียนแปลงอย่างเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้ “ประเทศไทย ๔.๐” จึงเป็นการเปลี่ยนผ่านทั้งระบบใน ๔ องค์ประกอบสำคัญ คือ

๑. เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิม (Traditional Farming) ในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur)

๒. เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ที่รัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups ที่มีศักยภาพสูง

๓. เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services

๔. เปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ดังนี้

**๕.๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ทุนมนุษย์ของประเทศไทย** ยังมีปัญหาในด้านคุณภาพคนในแต่ละช่วงวัย โดยผลลัพธ์ทางการศึกษาของเด็กวัยเรียนค่อนข้างต่ำ การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงาน ในขณะที่คนไทยจำนวนไม่น้อยยังไม่สามารถคัดกรองและเลือกรับ ๑๒ วัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลต่อวิกฤตค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต การพัฒนาในระยะต่อไปจึงต้องให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น

**๕.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม** การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาทำให้สังคมไทยก้าวหน้าไปหลายด้าน แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในสังคมไทยมีความคืบหน้าช้า ทั้งเรื่องความแตกต่างของรายได้ระหว่างกลุ่มประชากร ความแตกต่างของคุณภาพการบริการภาครัฐ รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและเทคโนโลยีของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงจำเป็นต้องมุ่งลดปัญหาความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่แตกต่างกัน แก้ไขปัญหาความยากจน เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ รวมทั้งเพิ่มศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองและได้รับส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากขึ้น

**๕.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน** เศรษฐกิจไทยขยายตัวต่ำกว่าศักยภาพอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี ทั้งจากผลกระทบของเศรษฐกิจโลกซบเซาและข้อจำกัดภายในประเทศเองที่เป็นอุปสรรคต่อการเพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งฐานเศรษฐกิจภายในประเทศขยายตัวช้า การพัฒนา ๕ ปีต่อจากนี้ไป จึงเน้นให้เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพและมีเสถียรภาพ ภาคส่งออกมีการพัฒนาจนสามารถขยายตัวและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทย ผลิตภาพการ ผลิตของประเทศเพิ่มขึ้น

**๕.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน** ปัจจุบันสภาพ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกำลังเป็นจุดอ่อนสำคัญต่อการรักษาฐานการผลิตและการให้บริการ รวมทั้ง การดำรงชีวิตของคนไทย ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดจากการลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินเสื่อมโทรมความ หลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม ความเสี่ยงในการขาดแคลนทรัพยากรน้ำในอนาคต ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพิ่ม สูงขึ้นตามการขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมือง การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติมีความผันผวนและรุนแรงมากขึ้น และข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทวีความเข้มข้น ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาประเทศในอนาคต ๑๔ ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นการรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การสร้างความมั่นคงด้านน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้มีประสิทธิภาพ การสร้างคุณภาพ สิ่งแวดล้อมที่ดี ลดมลพิษ และลดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและระบบนิเวศ การเพิ่มประสิทธิภาพการ ลดก๊าซเรือนกระจกและขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิด จากสาธารณภัย

**๕.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน** กระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งภัยคุกคามภายนอก ในเรื่องการขยายอิทธิพลและการเพิ่มบทบาทของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่างๆ ของโลก อาชญากรรมข้ามชาติและการก่อการร้าย และภัยคุกคามภายในประเทศ ได้แก่ ความเห็นต่างทางความคิดและอุดมการณ์ของคนในชาติ การสร้างสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และการคุกคามทางเศรษฐกิจ โดยอาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ดังนั้น การพัฒนาในระยะต่อไป จึงเน้นในเรื่องการปกป้องและเชิดชูสถาบัน พระมหากษัตริย์ให้เป็นสถาบันหลักของประเทศ สังคมมีความสมานฉันท์ ประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไข ปัญหาความมั่นคง

**๕.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ ธรรมาภิบาล**ในสังคมไทย ระบบการบริหารจัดการในภาครัฐที่ขาดประสิทธิภาพเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการ พัฒนาประเทศมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการให้บริการประชาชนยังไม่ได้มาตรฐานสากล การบังคับใช้กฎหมายที่ขาด ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของท้องถิ่นขาดความโปร่งใส ระบบและกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม รวมทั้งการทุจริตประพฤติมิชอบในสังคมไทย การพัฒนาระยะต่อไปจึงต้องเร่งปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง

**๕.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์** ที่ผ่านมาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ของประเทศประสบปัญหาด้านความต่อเนื่องในการดำเนินการ และปัญหาเชิงปริมาณ คุณภาพ และการบริหารจัดการการให้บริการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มีข้อจำกัดในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาในระยะต่อไปจึงมุ่งเน้นในเรื่องการลดความเข้มของการใช้พลังงานและลด ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศ การพัฒนาระบบขนส่งทางรางและทางน้ำเพิ่มปริมาณการเดินทางด้วยระบบ ขนส่งสาธารณะในเขตเมือง และขยายขีดสามารถในการรองรับปริมาณผู้โดยสารของท่าอากาศยานใน กรุงเทพมหานครและท่าอากาศยานในภูมิภาค การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านโลจิสติกส์และการอำนวยความสะดวกทางการค้า การพัฒนาด้านพลังงานเพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนต่อปริมาณการ ใช้พลังงานขั้นสุดท้าย และลดการพึ่งพาก๊าซธรรมชาติในการผลิตไฟฟ้า การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และการพัฒนาด้านสาธารณูปการ (น้ำประปา) แนวทางการพัฒนาสำคัญ

**๕.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม** การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา อาศัยการเพิ่มประสิทธิภาพจากปัจจัยความได้เปรียบด้านแรงงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และการนำเข้าเทคโนโลยีสำเร็จรูปจากต่างประเทศมากกว่าการสะสมองค์ความรู้เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีของตนเอง ทำให้ส่วนแบ่งผลประโยชน์ทางด้านเทคโนโลยีซึ่งมีมูลค่าเพิ่มสูงตกอยู่กับประเทศผู้เป็นเจ้าของเทคโนโลยี อีกทั้งการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนายังไม่เพียงพอที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่สังคมนวัตกรรมได้ การพัฒนาจึงเน้นในเรื่องการเพิ่มความเข้มแข็งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

**๕.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ** ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยต้องใช้ประโยชน์จากศักยภาพและภูมิสังคมเฉพาะของพื้นที่ และการดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อ เสริมจุดเด่นในระดับภาคและจังหวัดในการเป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ ประกอบกับการขยายตัวของ ประชากรในเขตเมืองจะเป็นโอกาสในการกระจายความเจริญและยกระดับรายได้ของประชาชนโดยการพัฒนา เมืองให้เป็นเมืองน่าอยู่และมีศักยภาพในการรองรับการค้าการลงทุน รวมทั้งลดแรงกดดันจากการกระจุกตัว ของการพัฒนาในกรุงเทพฯและภาคกลางไปสู่ภูมิภาค

**๕.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา** การพัฒนาความร่วมมือ ระหว่างประเทศของไทยในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลักคิดเสรี เปิดเสรีและเปิดโอกาส โดยมุ่งเน้นการ พัฒนาและขยายความร่วมมือทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และอื่นๆ กับมิตรประเทศ และเป็นการ ขับเคลื่อนต่อเนื่องจากการดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ โดยกำหนดเป็นแนวทางการดำเนิน นโยบายการค้าและการลงทุนที่เสรี เปิดกว้าง และเป็นธรรม ดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกในการแสวงหาตลาด ใหม่ๆ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาคและภูมิภาครวมทั้งประเทศนอกภูมิภาค

**<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัด</u>**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี**

"เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก"

**พันธกิจของจังหวัดอุทัยธานี**

๑. ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวด้วยการบริหารจัดการและสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและอาหารที่ปลอดภัยได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

**เป้าประสงค์การพัฒนาจังหวัด**

ประชาชนจังหวัดอุทัยธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนาที่อนุรักทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมมีความยั่งยืน

**<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุทัยธานี</u>**

**วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุทัยธานี**

"จังหวัดอุทัยธานี มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี สังคมดี สิ่งแวดล้อมดีและสมบูรณ์ เพิ่มพูนเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตครบทุกด้านภายใต้หลักธรรมาภิบาล ประสานความร่วมมือกับทุกท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาจังหวัด"

**พันธกิจ**

๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒.สร้างความสมดุลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓.พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔.พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพ
๕.พัฒนาองค์กรสู่ธรรมาภิบาล และสร้างความร่วมมือกับทุกท้องถิ่น
๖.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๗.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**เป้าประสงค์**

๑.เพื่อให้จังหวัดอุทัยธานีมีโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒.เพื่อสร้างความสมดุลและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น และสมบูรณ์
๓.เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๔.เพื่อให้ประชาชนในจังหวัดอุทัยธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดีครบถ้วน
๕.เพื่อให้ อปท.ในเขตจังหวัดมีการบูรณาการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๖.เพื่อส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น
๗.เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมประเพณีศิลปะศาสนาและวัฒนธรรม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

เพื่อให้มีทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนาสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานีเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นจังหวัดอุทัยธานี จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**

แนวทางที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภค
แนวทางที่ ๒ พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภคให้มีคุณภาพและน้ำเพื่อการเกษตร
แนวทางที่ ๓ บูรณาการทำงานร่วมกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นเครือข่ายการบริหารจัดการน้ำอย่างมีส่วนร่วม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

แนวทางที่ ๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพัฒนามรดกโลกห้วยขาแข้ง
แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำและป่าไม้
แนวทางที่ ๓ จัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาและสนับสนุนการเกษตรปลอดภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

แนวทางที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนควบคู่ไปกับการส่งเสริมการตลาด

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและเชิงอนุรักษ์

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมแนวความคิดเศรษฐกิจพอเพียง และการแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมอาชีพการเกษตรและผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ**

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ปราศจากยาเสพติด ลดปัญหาการใช้ความรุนแรงในชุมชน ครอบครัวและสังคม

แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมและจัดการศึกษาในท้องถิ่น

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ และฟื้นฟูขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และคนพิการ

แนวทางที่ ๖ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านภาษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางที่ ๗ ส่งเสริมและปลูกฝังการรักษาวินัย หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม

**<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับอำเภอ</u>**

วิสัยทัศน์ของอำเภอบ้านไร่

"ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย"

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน/ชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

**เป้าประสงค์**

หมู่บ้าน/ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง ปลอดภัย

**กลยุทธ์**

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับประชาชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน

๔. เสริมสร้างความปลอดภัยให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ**

**เป้าประสงค์**

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพ สามารถส่งเสริมเป็นแหล่งท่องเที่ยว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

**กลยุทธ์**

๑.เพิ่มศักยภาพและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๒. ส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย**

**เป้าประสงค์**

๑. แหล่งผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยที่สำคัญของจังหวัด

๒. เกษตรกรมีความเข้มแข้ง สามารถพึ่งตนเองได้

๓. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและเกษตรกรสามารถลดต้นทางการผลิต

**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัย ลดใช้สารเคมี

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ปุ๋ยชีวภาพ เพื่อลดต้นทุนการผลิต

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ**

**เป้าประสงค์**

ส่งเสริมการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ เพิ่มปริมาณน้ำต้นทุนสำหรับใช้ในการเกษตรและการอุปโภค บริโภค

**กลยุทธ์**

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่เพื่อการเกษตรและอุปโภค บริโภค

๒. การจัดทำแผนพัฒนาแหล่งน้ำในพื้นที่

**<u>นโยบายการบริหารของผู้บริหารท้องถิ่น</u>**

- พัฒนาคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น
- พัฒนาอาชีพและส่งเสริมการประกอบอาชีพ การมีงานทำและรายได้ของราษฎร
- ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคและน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ
- ส่งเสริมการพัฒนาเด็กเล็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- พัฒนาด้านการคมนาคม ให้มีถนนหนทางที่สามารถคมนาคมได้สะดวก
- อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติดและโรคเอดส์
- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ขยายสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง
- พัฒนาด้านการติดต่อสื่อสาร
- ยึดหลักการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
- เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาและร่วมรับผิดชอบในการพัฒนา ชุมชน ตำบล
- ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรปลอดสารพิษ

**<u>วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง</u>**

"แหล่งต้นน้ำดี เกษตรพอเพียง ประชาผาสุก"

**พันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**

๑. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรและบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทั่วถึง และเป็นธรรม เสริมสร้างการมีส่วนรวมในกระบวนการพัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและดูแลสิ่งแวดล้อมให้ปลอดมลพิษ และมีป่าชุมชนในพื้นที่

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้เกษตรพอเพียง ปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและถ่ายทอดความรู้การผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัย พัฒนาภาคเกษตรและวิสาหกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

๔. ส่งเสริมประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม รณรงค์ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและขจัดปัญหายาเสพติดในชุมชน

**<u>จุดมุ่งหมาย</u>**

๑.มีแหล่งน้ำดี การคมนาคมมีความสะดวก มีไฟฟ้า ประปา ถนน อย่างทั่วถึง

๒.ประชาชนมีความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า

๓.ประชาชนมีความรู้ในการประกอบอาชีพ มีอาชีพ มีรายได้เพียงพอ มีความรู้เกษตรพอเพียง การเกษตร

๔.ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง สุขภาพดี จิตใจแจ่มใส ไม่เจ็บป่วย ขจัดมลพิษในสิ่งแวดล้อม มีการระบายน้ำที่ดี กำจัดขยะที่ดี

๕.ประชาชนมีช่องทางในการรับข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ และมีโอกาสศึกษาต่อ

**<u>การวิเคราะห์ภารกิจ</u>** อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงตามความต้องการของงประชาชน โดยแบ่งภารกิจเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๔))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๓))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖ (๑๗))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๓) การส่งเสริมท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๔) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖(๖))

(๕) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ** ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**<u>หมายเหตุ</u>** : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

**<u>ภารกิจหลัก</u>**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

**<u>ภารกิจรอง</u>**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กำหนดโครงสร้างการบ่างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ ลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ต่อไป

**๗.๑ สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง
นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑. S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๒. W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

- **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**

**๑. O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒. T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**๗.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับตัวบุคคล)**

| | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>** S<br>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.<br>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน<br>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต<br>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ<br>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | **<u>จุดอ่อน</u>** W<br>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.<br>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ<br>๓. มีภาระหนี้สิน<br>๔. ต้องใส่ใจในระเบียบ กฎหมายเพิ่มเติมยิ่งขึ้น |
| **<u>โอกาส</u>** O<br>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น<br>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา<br>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | **<u>ข้อจำกัด</u>** T<br>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ<br>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน<br>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ<br>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**๗.๓ สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)**

| | |
|---|---|
| **<u>จุดแข็ง</u>** S<br>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย<br>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน<br>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร<br>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน<br>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | **<u>จุดอ่อน</u>** W<br>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ<br>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี<br>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| **<u>โอกาส</u>** O<br>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี<br>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน<br>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี<br>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น<br>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | **<u>ข้อจำกัด</u>** T<br>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง<br>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.<br>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ |

**๗.๔ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**<u>หมายเหตุ</u>**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปีทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|---|---|
| **๑. สำนักงานปลัด อบต.** | **๑. สำนักงานปลัด อบต.** |
| ๑.๑ งานบริหารทั่วไป | ๑.๑ งานบริหารทั่วไป |
| ๑.๒ งานนโยบายและแผน | ๑.๒ งานนโยบายและแผน |
| ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน |
| **๒. กองคลัง** | **๒. กองคลัง** |
| ๒.๑ งานการเงิน | ๒.๑ งานการเงิน |
| ๒.๒ งานบัญชี | ๒.๒ งานบัญชี |
| ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |
| ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |
| **๓. กองช่าง** | **๓. กองช่าง** |
| ๓.๑ งานก่อสร้าง | ๓.๑ งานก่อสร้าง |
| ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร |
| ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค | ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค |
| **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
| ๔.๑ งานบริหารการศึกษา | ๔.๑ งานบริหารการศึกษา |
| ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

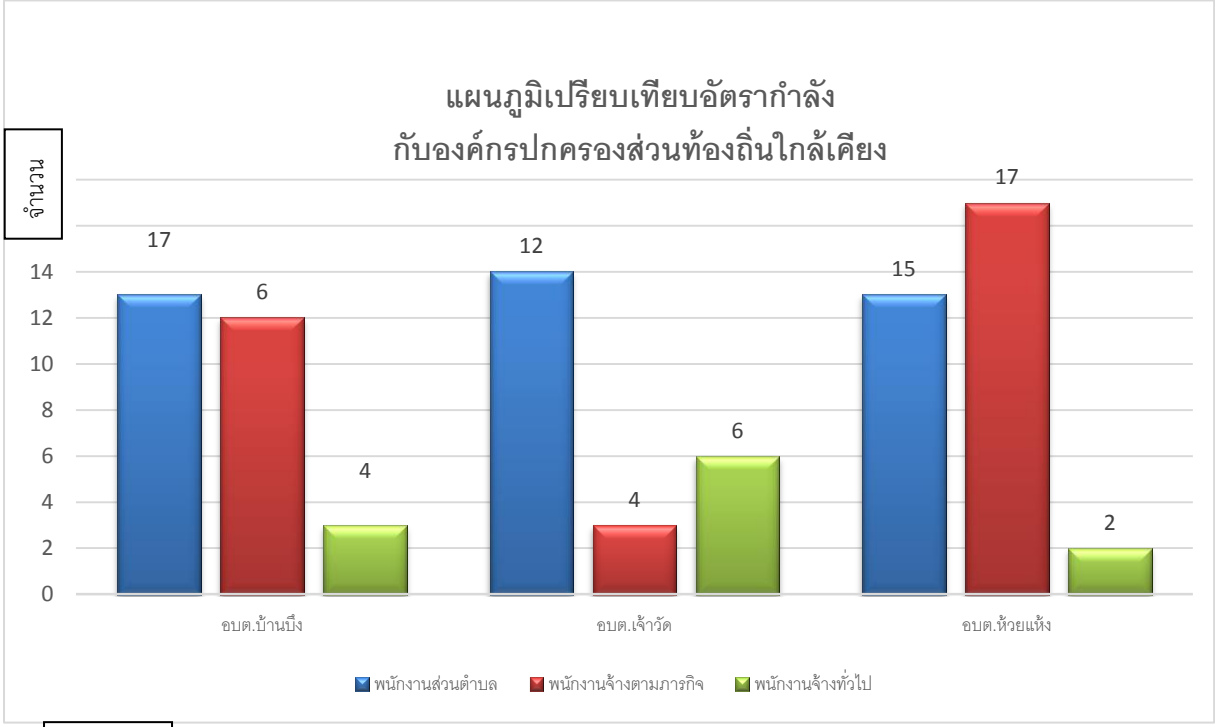
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้องให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ลพส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง เพื่อพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนครองผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ แต่ยังมี ๓ ส่วนราชการที่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งคือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการองช่าง และผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ เป็นผู้รักษาราชการในตำแหน่งนี้ จำนวนคนประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน การคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗.๑ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกกการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน
ดังตาราง

| ส่วนราชการ | จำนวนบุคลากรที่ต้องการ | บุคลากรที่มีอยู่ | | บุคลากรที่ไม่เพียงพอ | บุคลากรที่เกิน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ข้าราชการ | พนักงานจ้าง | | | |
| **สำนักงานปลัด** | | | | | | |
| ๑. งานบริหารทั่วไป | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ๒. งานนโยบายและแผน | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ | - | ๑ | ๒ | - | จ้างเหมาบริการ |
| ๔. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | |
| **กองคลัง** | | | | | | |
| ๑. งานการเงิน | ๑ | - | - | ๑ | - | จ้างเหมาบริการ |
| ๒. งานบัญชี | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | ๑ | - | ๑ | - | - | |
| ๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑ | - | ๑ | - | - | จ้างเหมาบริการ |

| ส่วนราชการ | จำนวนบุคลากรที่ต้องการ | บุคลากรที่มีอยู่ | | บุคลากรที่ไม่เพียงพอ | บุคลากรที่เกิน | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ข้าราชการ | พนักงานจ้าง | | | |
| **กองช่าง** | | | | | | |
| ๑. งานก่อสร้าง | ๑ | - | - | ๑ | - | จ้างเหมาบริการ |
| ๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๑ | - | - | - | - | |
| ๓. งานประสานสาธารณูปโภค | ๑ | - | ๑ | - | ๑ | จ้างเหมาบริการ |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** | | | | | | |
| ๑. งานบริหารการศึกษา | ๑ | ๑ | ๓ | ๑ | - | จ้างเหมาบริการ |
| ๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๒ | ๑ | - | - | - | |

## แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง




ชื่อ อปท.

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง องค์การบริหารส่วนตำบลเจ้าวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแห้ง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร ปก./ชก. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ | ๑ | ๑ | ๑ | -๑ | - | - | ยุบเลิก ๑ อัตรา |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>กองคลัง</u>** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>กองช่าง</u>** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นายช่างโยธา ปง./ชง. | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | อยู่ระหว่างปรับตำแหน่ง อาวุโส |
| **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักวิชาการศึกษา ปก./ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| คนงาน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | |
| **รวม** | **๒๗** | **๒๗** | **๒๗** | **๒๗** | **-๑/+๑** | **-** | **-** | |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓) | | | ค่าใช้จ่ายรวม(๔) | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** | **๒๕๖๖** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** | **๒๕๖๖** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** | **๒๕๖๖** | **๒๕๖๔** | **๒๕๖๕** | **๒๕๖๖** | |
| ๑ | ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | ๑ | ๔๖๒,๐๐๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๕๖๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๖๔๖,๕๖๐ | ๖๖๓,๐๐๐ | ๖๗๙,๔๔๐ | (๓๘,๕๐๐) |
| ๒ | รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | (๓๔,๑๑๐) |
| | **สำนักปลัด (๐๑)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | (๓๑,๘๘๐) |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๐๕,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๘๘๐ | ๑๒,๒๔๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๑๗,๕๒๐ | ๓๒๙,๗๖๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | (๒๕,๔๗๐) |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๒๙,๙๒๐ | (๑๗,๒๙๐) |
| ๖ | นิติกร | ปก. | ๑ | ๑ | ๑๙๙,๒๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๒๘๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | (๑๖,๖๐๐) |
| ๗ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง. | ๑ | ๑ | ๑๔๙,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๐๐๐ | ๖,๓๖๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๕๕,๖๔๐ | ๑๖๒,๐๐๐ | ๑๖๘,๓๖๐ | (๑๒,๔๗๐) |
| ๘ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเดิม |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๓,๘๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๗๐,๔๐๐ | ๑๗๗,๒๔๐ | ๑๘๔,๔๔๐ | (๑๓,๖๕๐) |
| ๑๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑ | ๑ | ๑๓๖,๔๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๔๑,๙๖๐ | ๑๔๗,๗๒๐ | ๑๕๓,๗๒๐ | (๑๑,๓๗๐) |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๘๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๖,๓๒๐ | ๑๗๓,๐๔๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | (๑๓,๓๒๐) |
| ๑๒ | ภารโรง | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| | **กอง/สำนักคลัง (๐๔)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ๔๒๐,๘๔๐ | ๔๓๔,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๑๔ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๔๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๗,๖๘๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๒,๒๔๐ | ๒๒๙,๙๒๐ | (๑๗,๒๙๐) |
| ๑๕ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเดิม |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๓๙,๒๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๖๔๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๑๔๔,๘๔๐ | ๑๕๐,๗๒๐ | ๑๕๖,๘๔๐ | (๑๑,๖๐๐) |
| | **กอง/สำนักช่าง (๐๕)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ๔๒๐,๘๔๐ | ๔๓๔,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๑๘ | นายช่างโยธา | ชง. | ๑ | ๑ | ๓๐๒,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๑,๑๖๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๓๑๓,๔๔๐ | ๓๒๔,๓๖๐ | ๓๓๕,๕๒๐ | อยู่ระหว่างปรับตำแหน่งอาวุโส |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๕๕,๒๘๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๒๔๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๑๖๑,๕๒๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑๗๔,๗๒๐ | (๑๒,๙๔๐) |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๐๗,๒๒๐ | ๔๒๐,๘๔๐ | ๔๓๔,๔๖๐ | ว่างเดิม |
| ๒๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๑ | ๑ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | (๒๕,๙๗๐) |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านบึง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ครู | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๒๔ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังตอ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ครู | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | |
| ๒๗ | คนงาน | | ๑ | - | ๐ | ๐ | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๐ | ๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| (๕) | รวม | | ๒๗ | ๒๑ | ๕,๕๗๖,๔๐๐ | ๒๕๒,๐๐๐ | ๒๗ | ๒๗ | ๒๗ | +๑ | - | - | ๓๐๕,๗๐๐ | ๑๙๙,๓๘๐ | ๒๐๒,๗๔๐ | ๖,๑๓๔,๑๐๐ | ๖,๓๓๓,๔๘๐ | ๖,๕๓๖,๒๒๐ | |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๙๒๐,๑๑๕ | ๙๕๐,๐๒๒ | ๙๘๐,๔๓๓ | |
| (๗) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๗,๐๕๔,๒๑๕ | ๗,๒๘๓,๕๐๒ | ๗,๕๑๖,๖๕๓ | |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๒๗.๒๕ | ๒๖.๗๙ | ๒๖.๓๓ | |

**๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**
**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

**สำนักงานปลัด อบต.**
**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**
- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

**กองคลัง**
**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**
- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

**กองช่าง**
**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**
- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานงานสาธารณูปโภค

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**
**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

# โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง

**สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**
**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**
**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น ( ๑ )**

**งานบริหารทั่วไป**
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

**งานนโยบายและแผน**
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป**
- ภารโรง (๑)

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
นิติกรปฏิบัติการ (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

**งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | ๑ | ๑ | ๒ | - | ๑ | ๓ | ๑ |

# โครงสร้างกองคลัง

**กองคลัง**
**ผู้อำนวยการกองคลัง**
**นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น ( - )**

**งานการเงิน**
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)

**งานบัญชี**
-

**งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (-)

| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๑ | - |

# โครงสร้างกองช่าง

**กองช่าง**
**ผู้อำนวยการกองช่าง**
**นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ( - )**

**งานก่อสร้าง**
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑)
(อยู่ระหว่างปรับปรุงตำแหน่งอาวุโส)

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**
-

**งานประสานงานสาธารณูปโภค**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | - | - | - | ๑ | - | ๑ | - |

# โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
**ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
**นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ( - )**

**งานบริหารการศึกษา**

- ครู (๒)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ผู้ดูแลเด็ก (๓)

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (-) กำหนดเพิ่ม

| ระดับ | สูง | กลาง | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ครู | ครูผู้ช่วย | ปฏิบัติงาน | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | - | - | ๓ |

## ๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| นายพงษ์ศิริ ทองวัชรากร | ปริญญาโท | ๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปขัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐ x ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒) | ๖๓๐,๐๐๐ |
| นายพีรพงษ์ อำภาพันธ์ | ปริญญาโท | ๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๗๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๕๑,๓๒๐ |
| จ่าเอกนิมิต อ้นแดง | ปริญญาโท | ๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒) | - | ๔๒๔,๕๖๐ |
| นางสาวอนันตญา วิสิทธิ์ | ปริญญาโท | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | ๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒) | - | - | ๓๐๕,๖๔๐ |
| นางสาวสุชาดา นิ่มขุนทด | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | ๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐ x ๑๒) | - | - | ๒๐๗,๔๘๐ |
| นายเบญจรงค์ คำพุฒ | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๙๙,๒๐๐ |
| นางสาวจงรักษ์ นุชพุ่ม | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง. | ๗๕-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง. | ๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐ x ๑๒) | - | - | ๑๔๙,๖๔๐ |
| | | ๗๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง | ๗๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) | - | - | (ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐ |
| นางสาวสุพรรณนิตา คณฑา | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๓,๘๐๐ (๑๓,๖๕๐ x ๑๒) | - | - | ๑๖๓,๘๐๐ |
| นางสาวอรพรรณ จิณะแสน | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑๓๖,๔๔๐ (๑๑,๓๗๐ x ๑๒) | - | - | ๑๓๖,๔๔๐ |
| นายสุชาติ พิลารัตน์ | ม.๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๕๙,๘๔๐ (๑๓,๓๒๐ x ๑๒) | - | - | ๑๕๙,๘๔๐ |
| นายอำนาจ โค๊ะทอง | ม.๖ | - | ภารโรง | - | - | ภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๗๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| | | | (นักบริหารงานการคลัง) | | | (นักบริหารงานการคลัง) | | (ค่ากลางเงินเดือน) | | | ๓๙๓,๖๐๐ |
| นางสาวบุญเสริม พรมโชติ | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๗๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๒๐๗,๔๘๐ | - | - | ๒๐๗,๔๘๐ |
| | | | | | | | | (๑๗,๒๙๐ x ๑๒) | | | |
| | | ๗๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง | ๗๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| | | | | | | | | (ค่ากลางเงินเดือน) | | | ๒๙๗,๙๐๐ |
| นางสาวเรณู นิ่มมณี | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๓๙,๒๐๐ | - | - | ๑๓๙,๒๐๐ |
| | | | | | | | | (๑๑,๖๐๐ x ๑๒) | | | |
| | | ๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนายการกองช่าง | ต้น | ๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| | | | (นักบริหารงานช่าง) | | | (นักบริหารงานช่าง) | | (ค่ากลางเงินเดือน) | | | ๓๙๓,๖๐๐ |
| นายปิยะ บุญมี | ปวส. | ๗๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๗๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๓๐๒,๒๘๐ | - | - | ๓๐๒,๒๘๐ |
| | | | | | | | | (๒๕,๑๙๐ x ๑๒) | | | |
| นายเกียรติศักดิ์ พุกสอน | ปวส. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๕๕,๒๘๐ | - | - | ๑๕๕,๒๘๐ |
| | | | | | | | | (๑๒,๙๔๐ x ๑๒) | | | |
| | | ๗๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยกองการศึกษา ฯ | ต้น | ๗๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | - | - | (ว่างเดิม) |
| | | | (นักบริหารงานการศึกษา) | | | (นักบริหารงานการศึกษา) | | (ค่ากลางเงินเดือน) | | | ๓๙๓,๖๐๐ |
| นางรัตนากร จันทร์สว่าง | ปริญญตรี | ๗๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๗๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ชก. | ๓๑๑,๖๔๐ | - | - | ๓๑๑,๖๔๐ |
| | | | | | | | | (๒๕,๙๗๐ x ๑๒) | | | |
| นางสาวอรวรรณ โฉมศรี | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๘-๒๒๒๖-๓๗๗ | ครู | - | ๗๕-๓-๐๘-๒๒๒๖-๐๐๑ | ครู | - | - | - | - | |
| นางสาวรัชนา อ่อนน้อม | อนุปริญญา | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | |
| | | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | |
| นางสาวศิริพร นาคขวัญ | ปริญญาตรี | ๗๕-๓-๐๘-๒๒๒๘-๗๖๐ | ครู | - | ๗๕-๓-๐๘-๒๒๒๘-๗๖๐ | ครู | - | - | - | - | |
| นางฐานิดา ชาวป่า | อนุปริญญา | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | - | - | |
| | | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | - | - | - | (กำหนดเพิ่ม) |

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึงตามที่กฎหมายโดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนามในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าระชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลชองทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดการบริการสารธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. ผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**********

**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง**
**เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)**

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ข้อ ๒๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุทัยธานี (ก.อบต. จังหวัด) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึงตามระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)
(นายอดุลย์ แห้วเพ็ชร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบึง

# ภาคผนวก

| | | |
|---|---|---|
| ๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) | ๑ | ฉบับ |
| ๒. บัญชีขอความเห็นชอบ ฯ | ๑ | ฉบับ |
| ๓. โครงสร้างส่วนราชการ | ๑ | ฉบับ |
| ๔. เอกสารหมายเลข ๑ (ยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ) | ๑ | ฉบับ |
| ๕. เอกสารขออนุมัติเพิ่มตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข ๑ – ๕) ตำแหน่ง คนงาน | ๑ | ชุด |