

-ร่าง-



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566

งานบริหารงานบุคคล  
สำนักปลัด อบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่  
โทร./โทรสาร 044-056139

# คำนำ

## แผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 - 2566

.....

### 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนา ยางหลัก จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนา ยางหลัก จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจน กระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์กรบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลบ้านไร่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ บรรลุตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร โดยมมองนี้เป็นการพิจารณา

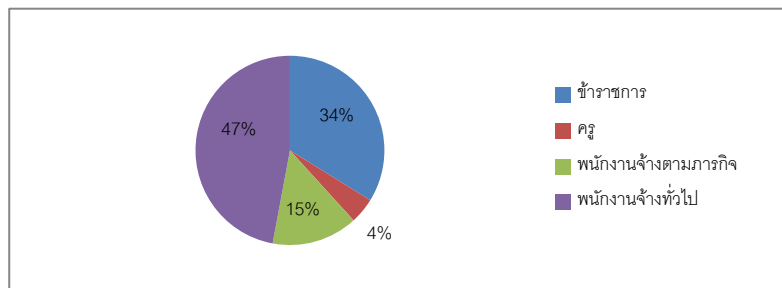
ว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ
- แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนใน อบต.บ้านไร่



3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมการฝึกอาชีพและกลุ่มอาชีพในชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยพิจารณาความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

- 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คิดเป็นร้อยละ 20.79
- 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คิดเป็นร้อยละ 20.29
- 3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คิดเป็นร้อยละ 19.79

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องการกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า มีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ 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



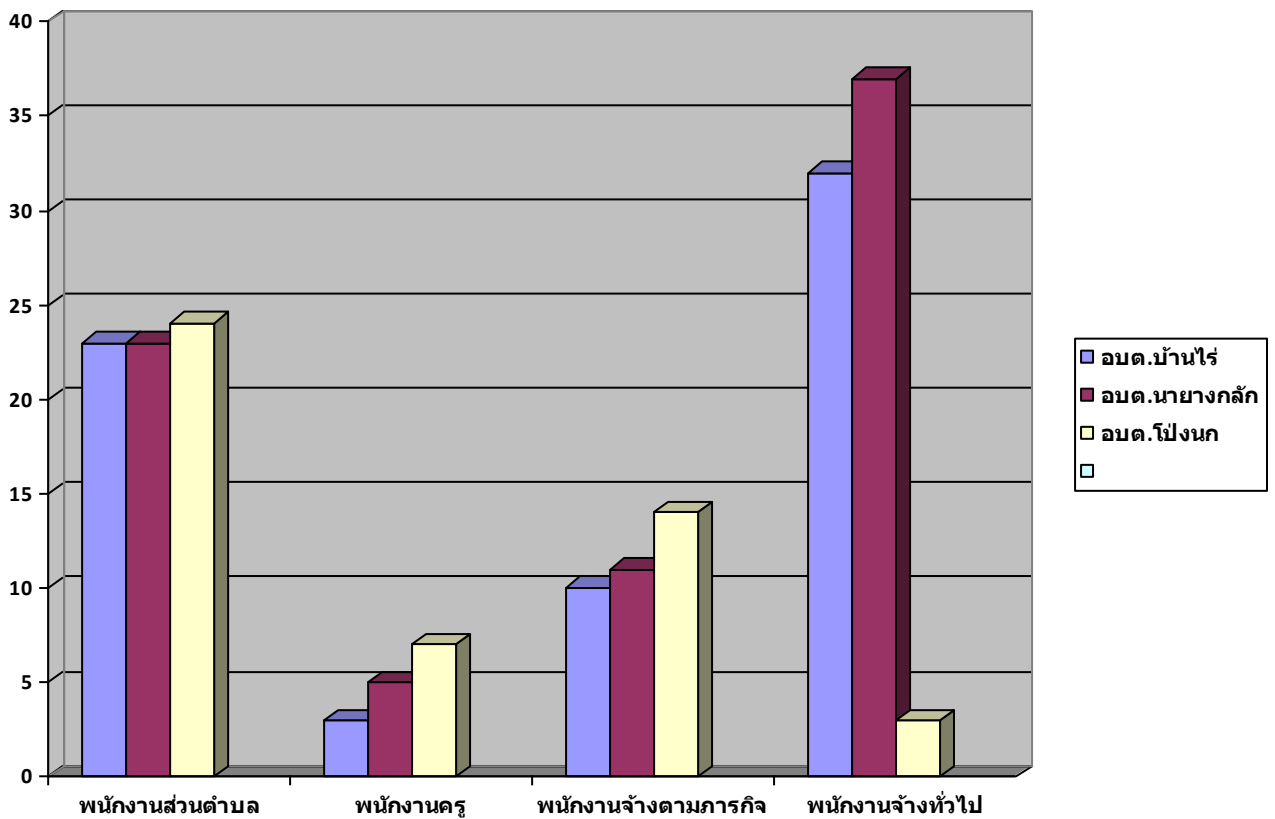
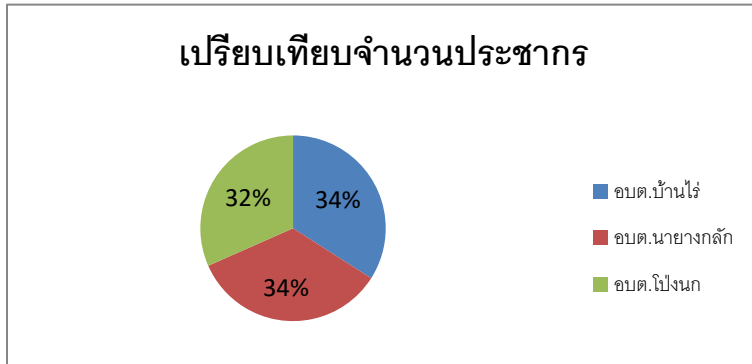
3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่อย่างสูงสุด เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านไร่รองนายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลักและองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลัก และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกันคือเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง



1 แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกัน

ที่	ชื่อ อบต.	จำนวนประชากร	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
1	อบต.บ้านไร่	12,976	23	3	10	32
2	อบต.นายางกลัก	13,909	23	5	11	37
3	อบต.โป่งนก	12,976	23	7	14	3

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่องค์การบริหารส่วนตำบลนายางกลัก และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564-2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

#### 4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (2) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (3) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (4) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (5) ปัญหาน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตร
- (6) ปัญหาไม่มีแหล่งเก็บน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

### **ความต้องการ**

- (1) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (2) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตร ระหว่างหมู่บ้านเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- (3) การจัดระบบประปาให้ได้มาตรฐานเพื่อการอุปโภค-บริโภคในพื้นที่
- (4) จัดหาแหล่งน้ำไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค
- (5) การจัดให้มีบริการอินเทอร์เน็ตสาธารณะอย่างทั่วถึง

### **4.2 ด้านเศรษฐกิจ**

#### **สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (2) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน
- (3) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (4) ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- (5) ปัญหาขาดความรู้ ประสบการณ์ของการรวมกลุ่มอาชีพ

#### **ความต้องการ**

- (1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ เพื่อเพิ่มรายได้
- (2) ประสานหน่วยงานราชการฝึกอบรมอาชีพ ให้ความรู้ ด้านวิชาการ และศึกษาดูงาน แก่ประชาชน
- (3) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้
- (4) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน

### **4.3 ด้านสาธารณสุขและการอนามัย**

#### **สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- (2) ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน
- (3) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (4) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19 ฯลฯ

#### **ความต้องการ**

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- (2) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- (3) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ
- (4) รณรงค์เรื่องโรคไข้เลือดออก และโรคติดต่อโควิด-19 ให้กับประชาชน

### **4.4 ด้านน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคเพื่อการเกษตร**

#### **สภาพปัญหา**

- (1) การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- (2) ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

**ความต้องการ**

- (1) จัดหาแหล่งน้ำสำหรับการสำหรับอุปโภค – บริโภคให้เพียงพอในฤดูแล้ง
- (2) ระบบประปาหมู่บ้านที่ได้มาตรฐาน

**4.5 ด้านขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- (2) ขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

**ความต้องการ**

- (1) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- (2) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- (3) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- (4) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**4.6 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

**สภาพปัญหา**

- (1) ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
- (2) คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

**ความต้องการ**

- (1) จัดตั้งกลุ่มเยาวชน จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- (3) ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**4.7 ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

**สภาพปัญหา**

- (1) ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- (2) บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- (3) บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

**ความต้องการ**

- (1) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- (2) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (3) จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ

**1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน**

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ปัญหาการไม่มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตสาธารณะไม่พอเพียง
- 1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่พอเพียง

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
  - 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
    - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
    - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย
  - 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - 3.2 ปัญหาขาดความรู้ในเรื่องของอนามัยพื้นฐาน
  - 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
  - 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19 ฯลฯ
4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร
  - 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
  - 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง
5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
  - 5.2 ขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในและนอกระบบการศึกษา
6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ
  - 6.1 ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
  - 6.2 คลองตื้นเขิน มีการไหลของดินโคลนทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ยังไม่มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
  - 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
  - 7.3 บุคลากรทั้งภาคบริหารและภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ความเข้าใจในบางเรื่อง

### ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - 1.1 ให้มีถนนลาดยางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
  - 1.2 จัดระบบสาธารณูปโภคให้มีทุกหมู่บ้าน เช่น ไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร , ไฟแสงจันทร์ตามตรอกซอย ขยายเขตสัญญาณอินเทอร์เน็ตสาธารณะ และการจัดระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
  - 1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
  - 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - 2.4 ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

**3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- 3.4 รณรงค์เรื่องโรคไข้เลือดออก โรคโควิด-19 และโรคติดต่อทุกประเภท

**4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร**

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่พอเพียง

**5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- 6.1 รณรงค์ให้ความรู้ในการแยกขยะก่อนทิ้ง
- 6.2 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.3 ชุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

**7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- 7.3 จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่ผู้บริหารและปฏิบัติ

## 5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้ การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยัง จัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น “โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยง ยึดถือเศรษฐกิจพอเพียง ” ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น 7 ยุทธศาสตร์ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

### 5.1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณสุขภิบาล
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา



### เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้มีความ สะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้าน คมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อยและความสงบของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

### แนวทางการพัฒนา

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ,สะพาน, ท่อระบายน้ำ
2. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ ฝายน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงสระ ฯลฯ
3. ก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาล
4. ก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ / ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
2. จำนวนก่อสร้างฝาย อ่างเก็บน้ำ ลำห้วย หนอง คลอง บึง สระ ฯลฯ
3. จำนวนก่อสร้างขยายเขตไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ประปา บ่อบาดาลและโทรศัพท์
4. จำนวนก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์ / ติดตั้งและซ่อมแซมเสียงตามสาย

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นในการก่อสร้างและซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ให้มีความสะดวกและมีมาตรฐาน โดยเฉพาะการคมนาคมขนส่งให้กับ เกษตรกรในพื้นที่ เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจเชิงการเกษตร ขยายเขตไฟฟ้า ประปา มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การ สาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งในกองช่าง เพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร ดังนี้

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 12 อัตรา

### 5.2 ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

## เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาศักยภาพของค

ภายในชุมชนบ้านไร่ทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการ และสังคม ด้านกีฬา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตรัฟพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรมประชาชนรู้จัก แลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไข ปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมให้พึ่งตนเองได้

## แนวทางการพัฒนา

1. การพัฒนาและส่งเสริมสวัสดิการชุมชน สังคม และคุณภาพชีวิต
2. การพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา กีฬาและนันทนาการ
3. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพและอนามัย
4. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

## ตัวชี้วัด

1. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษา
2. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
3. จำนวนหมู่บ้านที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ
4. จำนวนประชากรที่เข้าสู่ระบบสวัสดิการชุมชน

## หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสวัสดิการสังคม เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัด กองการศึกษา และส่วนสาธารณสุข ร่วมกัน ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีกินดี การบริการ ด้านสาธารณสุข การสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการออกกำลังกาย รวมถึงการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา อย่างเหมาะสมเต็มวัย และเต็มศักยภาพ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนารองคการบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบาย ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 19 อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 15 อัตรา

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 9 อัตรา

### 5.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (4) การผังเมือง
- (5) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (7) การควบคุมอาคาร

#### เป้าหมาย

เพื่อให้ข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่น เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น มาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น และได้รับความเสียหาย อย่างร้ายแรง จากเหตุสาธารณภัยดังกล่าว ดังนั้นควรหาแนวทางป้องกันและกำหนดแผนงานไว้ในแผนพัฒนาสามปี

#### แนวทางการพัฒนา

1. การรักษาความมั่นคง ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน
2. งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
2. จำนวนประชาชนที่เข้ารับการฝึกอบรม

#### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มุ่งเน้นการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการจัดการสาธารณะ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมในการป้องกันการเกิดเหตุ สาธารณภัย จัดหาสถานที่ และอุปกรณ์ช่วยเหลือเมื่อเกิดสาธารณภัยในพื้นที่ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย ดินถล่ม อาคารถล่ม ภัยจากภัยแล้ง ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย ภัยจากอากาศยาน ภัยแล้ง เป็นต้น และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริการส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 19 อัตรา

### 5.4 ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตาม ระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) (ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (3) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (4) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (6) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

### เป้าหมาย

เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม

### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร
2. พัฒนางานด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการเกษตรและการท่องเที่ยว
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับการแก้ไขปัญหาด้านการเกษตรและการท่องเที่ยว

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ส่วนสวัสดิการ เป็นเจ้าภาพหลัก สำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษา ร่วมกัน ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและคุณธรรม ประชาชนรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ประกอบอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำชุมชน ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาความยากจนในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นและได้รับการสวัสดิการสังคมที่เหมาะสม และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา  
สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 19 อัตรา  
กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 10 อัตรา  
กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 15 อัตรา

### 5.5 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

## เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ของตำบล

## แนวทางการพัฒนา

๑. งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

## ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชากรที่ร่วมโครงการ
๒. จำนวนครัวเรือนที่มีถังขยะใช้และกำจัดขยะด้วยตัวเอง

## หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ นับเป็นปัจจัย ที่สำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตประเทศไทยเคยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยเฉพาะตำบลบ้านไร่เป็นตำบลที่มีเขตแนวต่อติดเขตรักษาพันธุ์สัตว์ชับลังกา และอุทยานแห่งชาติป่าหินงามซึ่งถือหัวใจของประเทศ แต่ปัจจุบันพบว่าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย และใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเสียทางดุลยภาพของระบบนิเวศส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในที่สุด เพื่อมิให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากกว่านี้ จึงจำเป็นที่เราจะต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้และแม่น้ำ ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิดของ “พลังงาน” และต้นทางของ “ชีวิต” องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เล็งเห็นความสำคัญดังกล่าว และตระหนักดีว่าการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชน เป็นหนทางที่จะดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติไว้ได้ยืน ยาวที่สุด เพราะประชาชนและเยาวชนจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่อไปในอนาคต โดยการพัฒนาสู่องค์กรรวมใหญ่ๆ จะต้องพัฒนาที่ครอบครัวก่อน แล้วก้าวเข้าสู่ชุมชน จัดขยะในชุมชน หมู่บ้าน ปรับภูมิทัศน์ สร้างสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ สะอาด และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด เพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 9 อัตรา

## 5.6 ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
- (5) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

## เป้าหมาย

เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## แนวทางการพัฒนา

1. สนับสนุนและส่งเสริมการอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนการจัดงานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. จำนวนประชาชนและหมู่บ้านที่ร่วมจัดงานประเพณี

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองการศึกษา เป็นเจ้าภาพหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มุ่งเน้นการพัฒนาเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้ที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้ และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริบาลส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 15 อัตรา

### 5.7 ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### เป้าหมาย

- (5) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (6) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- (7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (8) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการเมืองการบริหารให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องความต้องการของประชาชน
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ
3. จำนวนบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
4. จำนวนหน่วยงานอื่นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

### ตัวชี้วัด

1. จำนวนโครงการที่ดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องความต้องการของประชาชน
2. จำนวนประชาชนที่ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการให้บริการ
3. จำนวนบุคลากรท้องถิ่นที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
4. จำนวนหน่วยงานอื่นที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร

### หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด เป็นเจ้าภาพหลัก และทุกส่วนราชการ ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ภาคราชการ ประชาชนและหน่วยธุรกิจอื่นในชุมชนเพื่อให้เกื้อหนุนต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานด้านนี้ ดังนี้

สำนักปลัด มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 19 อัตรา

กองคลัง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 10 อัตรา

กองช่าง มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 12 อัตรา

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 9 อัตรา

กองการศึกษา มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 15 อัตรา

กองสวัสดิการสังคม มีบุคลากรที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์ จำนวนที่มีอยู่เดิม 3 อัตรา

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรตำบลบ้านไร่ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ไม่เกินร้อยละ 40 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยพิจารณาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

## การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknes : W )
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีแหล่งท่องเที่ยวชั้นนำที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ</li> <li>2.มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์</li> <li>3. มีวิถีการดำเนินชีวิตของชาวญ้อหรือมอญโบราณที่ยังคงรักษาไว้และสืบต่อไป</li> <li>4.พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม</li> <li>5. เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด</li> <li>6. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยวได้</li> <li>7. มีความสามัคคี ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนอย่างดี</li> <li>8.มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สามารถพัฒนาสู่สินค้า OTOP เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัว</li> <li>9 มีแผนพัฒนาตำบลและการบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและชัดเจน</li> <li>10.มีสินค้าทางการเกษตรที่มีชื่อเสียง เช่น ทุเรียน ไอโชน สตอข้าว</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึง</li> <li>2.ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว/อาชีพเสริม</li> <li>3.งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่</li> <li>4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น</li> <li>5. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>6. แหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา</li> <li>7. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน</li> <li>8.เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน</li> <li>9. ผลิตภัณฑ์ที่สามารถพัฒนาเป็นรายได้เสริมยังไม่ได้รับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้มีรูปแบบ ทันสมัย ตรงตามความต้องการของตลาด</li> <li>10. เกษตรกรยังต้องอาศัยธรรมชาติในการกำหนดผลผลิต และขาดอุปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย</li> <li>11. ประชาชนยังมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ</li> <li>12. ประชาชนส่วนมากอพยพแรงงานออกนอกพื้นที่</li> <li>13. มีพื้นที่พื้นที่ที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง</li> </ol>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>1. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดชัยภูมิกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวหลักของจังหวัด</p> <p>2. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>3. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ</p> <p>4. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี</p> <p>5. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>6. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู อนุรักษ์ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</p>	<p>1. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนาน ทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค – บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและ ฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม</p> <p>3. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น</p> <p>4. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก</p> <p>5. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>6. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น</p> <p>7. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น</p> <p>8. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น</p> <p>9. วิถีโลกออนไลน์ ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ</p> <p>10. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

## 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

## 7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 กอง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566 ได้แก่ สำนักปลัด อบต. , กองคลัง, กองช่าง , กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 68 อัตรา การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานรัฐพิธี</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p><b>1.2 งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>1.3 งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul> <p><b>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li></ul>	<p><b>1. สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานรัฐพิธี</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p><b>1.2 งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>1.3 งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและคดี</li><li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul> <p><b>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li></ul> <p><b>1.5 งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li><li>- งานประชาสัมพันธ์ด้านวิชาการเกษตร</li><li>- งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ</li><li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p><b>2. กองคลัง</b> ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานหารคลัง)</p> <p><b>2.1 งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงิน</li><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p><b>2.2 งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p><b>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>3. กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><b>3.1 งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ,ฝาย ชุดลอกคลอง</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul>	<p><b>2. กองคลัง</b> ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานหารคลัง)</p> <p><b>2.1 งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงิน</li><li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานเก็บรักษาเงิน</li></ul> <p><b>2.2 งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการบัญชี</li><li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li><li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p><b>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานพัฒนารายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p><b>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>3. กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><b>3.1 งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ,ฝาย ชุดลอกคลอง</li><li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li></ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>3.4 งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p><b>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p><b>4.3 งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul> <p><b>4.4งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการรับ-ส่งช่วยเหลือผู้ป่วยผู้บาดเจ็บ</li> </ul>	<p><b>.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>3.4 งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p> <p><b>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p><b>4.3 งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul> <p><b>4.4งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการรับ-ส่งช่วยเหลือผู้ป่วยผู้บาดเจ็บ</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)</p> <p><b>5.1 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>6. ส่วนสวัสดิการสังคม</b> หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><b>6.1 งานส่งเสริมฝ่ายสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>6.2 งานพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p><b>5.1 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>5.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul> <p><b>6. กองสวัสดิการสังคม</b> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</p> <p><b>6.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>6.2 งานพัฒนาส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	

สรุปการวิเคราะห์ค่าจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ส่วนราชการ	ปริมาณงาน ต่อปี	จำนวนตำแหน่ง อัตราที่ต้องการ	อัตรา ตำแหน่ง ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่ กำหนดเพิ่มในแผน 2564-2566	หมายเหตุ
สำนักงานปลัด	2,505,300	30.33	19	19	
กองคลัง	1,059,710	12.80	10	10	
กองช่าง	1,350,940	16.32	12	12	
กองสาธารณสุขฯ	751,000	9.07	9	9	
กองการศึกษาฯ	1,262,622	15.25	15	15	
กองสวัสดิการสังคม	347,190	4.19	3	3	
<b>รวม</b>	<b>7,276,762</b>	<b>88</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	



## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้วและสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.22564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 10-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น 10-3-00-1101-002	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น 10-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 10-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) 10-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
10-3-01-4101-002	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง/ชง) 10-3-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น 10-3-04-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) 10-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) 10-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (เรื่องของ กสส.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) 10-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (เรื่องของ กสส.)
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) 10-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานจัดน้ำประปา	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>กองช่าง</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น 10-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) 10-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.ส.ด.)
นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง) 10-3-05-4702-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) 10-3-05-4703-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
พนักงานขับรถชุดตัก	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น 10-3-06-2104-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) 10-3-06-3606-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
พนักงานขับรถกู้ชีพ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) 10-3-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านไร่</u> ครู (ค.ศ.2) 10-3-08-6600-298	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านโนนสำราญ</u> ครู (ค.ศ.1) 10-3-08-6600-299	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านโนนสวรรค์</u> ครู (ค.ศ.1) 10-3-08-6600-300	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านหนองใหญ่</u> ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านวังขวาง</u> ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น 10-3-11-2105-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-3-11-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	68	68	68	68	-	-	-	

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566 )  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักปลัด	19	19	19	19	-	-	-	
กองคลัง	10	10	10	10	-	-	-	
กองช่าง	12	12	12	12	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	9	9	9	9	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	15	15	15	15	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	3	3	3	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>68</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564		2565	2566
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
									คน	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง										
1.	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	503,160	168,000	1	1	1		-	-	16,440	19,560	19,560	687,600	707,160	726,720	41,930		
2.	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1		-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110		
<b>สำนักงานปลัด อบต. (01)</b>																					
3.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1		-	-	13,320	6,600	13,320	444,720	451,320	464,640	32,450		
4.	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	356,160		1	1	1		-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680		
5.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	376,080		1	1	1		-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340		
6.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	254,280		1	1	1		-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190		
7.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	280,440		1	1	1		-	-	10,800	16,680	11,040	291,240	307,920	318,960	23,370		
8.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	0	297,900		1	1	1		-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
9.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	0	138,000		1	1	1		-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม		
10.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ปวช.)	-	1	1	131,040		1	1	1		-	-	5,280	5,520	5,760	136,320	141,840	147,600	10,920		
11.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	0	112,800		1	1	1		-	-	0	4,800	4,920	112,800	117,600	122,520	ว่างเต็ม		
12.	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	162,720		1	1	1		-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240	13,560		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
13.	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
14.	นักการภารโรง	-	1	0	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
15.	ยาม	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
16.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
17.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
18.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
19.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1		-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564		2565	2566
									2564	2565	2566	2564	2565	2566							
	<b>กองคลัง (02)</b>																				
20.	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33,000		
21.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	1	1	282,600	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	317,520	23,550		
22.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		ว่างเต็ม	
23.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		ว่างเต็ม	
24.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	269,160	278,880	288,600		21,620	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
25.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปวช.)	-	1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280		12,380	
26.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปวส.)	-	1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,760	6,000	138,000	143,760	149,760		ว่างเต็ม	
27.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ปวส.)	-	1	1	153,840	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280		12,820	
0.	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
28.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
29.	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
	<b>กองช่าง (05)</b>																				
30.	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	33,000		
31.	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		ว่างเต็ม	
32.	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		ว่างเต็ม	
33.	นายช่างสำรวจ	ปจ./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060		ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
34.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,760	6,000	143,160	148,920	154,920		11,500	
35.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280		ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
36.	พนักงานขับรถชุดคัก	-	1	0	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		ว่างเต็ม	
37.	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
38.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
39.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
40.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
41.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	
42.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		9,000	

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน		จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
		ระดับ	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566		
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด				2564	2565	2566	2564	2565	2566								
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																			
43.	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม	
44.	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	1	1	355,320		1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	364,680	373,800	382,080	15,060	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
45.	พนักงานขับรถตู้ชีพ	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
46.	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
47.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
48.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
49.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
50.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	<b>กองการศึกษา (08)</b>																			
51.	นักบริหารงานการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	28,560	
52.	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	0	355,320		1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
53.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
54.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่</b>																			
55.	ครู	คศ.2	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
56.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
57.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสำราญ</b>																			
58.	ครู	คศ.1	1	1	0		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน	
59.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	



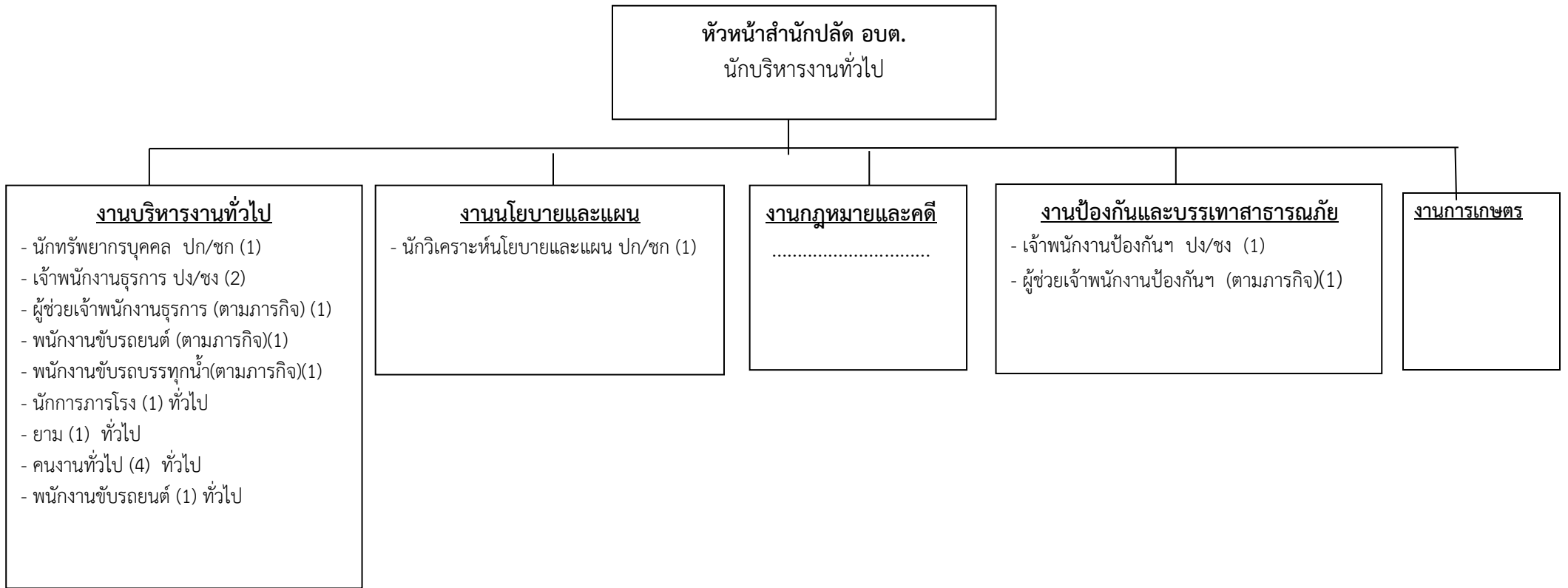
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้าง ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์																			
60.	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองใหญ่																			
61.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
62.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
63.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขวาง																			
64.	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
65.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000	
	กองสวัสดิการสังคม (11)																			
66.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	30,790	
67.	นักพัฒนาชุมชน	ปค/ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
68.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	141,480	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	148,080	155,040	162,240	11,790	
(4)	รวม	0	68	53	12,612,480	462,000	68	68	68	-	-	-	306,060	332,220	334,860	13,380,540	13,712,760	14,047,620	-	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,007,081	2,056,914	2,107,143	-	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															15,387,621	15,769,674	16,154,763	-	
(0)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															74,025,000	77,726,200	81,612,500	0	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															20.79	20.29	19.79	-	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563				70,500,000					งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565						77,726,200				
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564				74,025,000					งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566						81,612,500				

## 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### โครงสร้างส่วนราชการ อบต.บ้านไร่

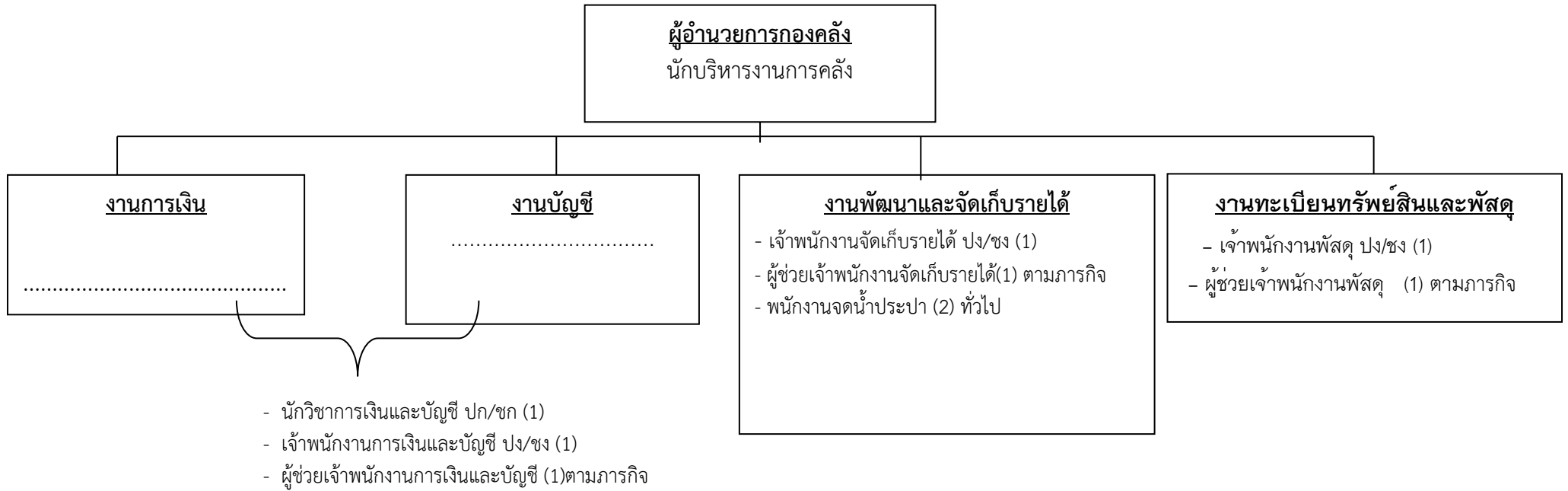
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น
รองปลัด นักบริหารงานท้องถิ่น

สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป	กองการคลัง นักบริหารงานการคลัง	กองช่าง นักบริหารงานช่าง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข	กองการศึกษา ศาสนาฯ นักบริหารการศึกษา	กองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
<p><b>งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p><b>งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์ด้านวิชาการเกษตร</li> <li>- งานผลิตปุ๋ยชีวภาพ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p><b>งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทัดน้ำ, ฝาย ขุดลอกคลอง</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul>	<p><b>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p><b>งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- ส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul> <p><b>งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการรับส่งช่วยเหลือผู้ป่วย ผู้บาดเจ็บ</li> </ul>	<p><b>งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศูนย์เยาวชน</li> <li>- งานการกีฬา</li> <li>- งานฝึกอบรมพัฒนาการ</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> </ul>	<p><b>งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</li> <li>- ดำเนินการ</li> </ul>



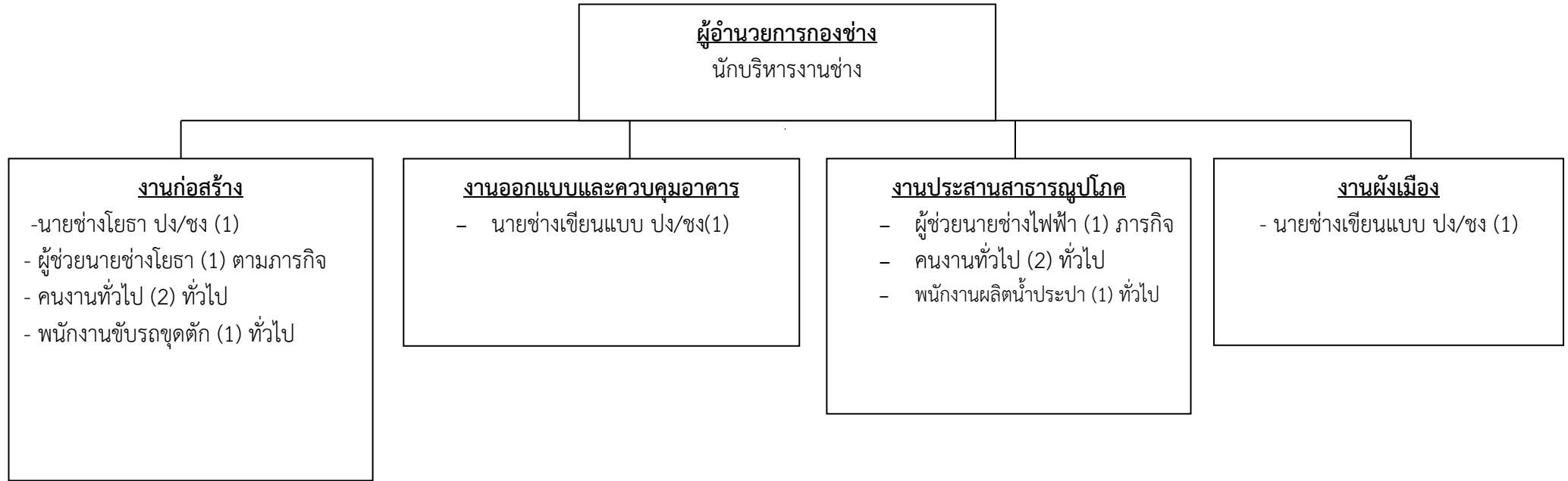
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	2	-	2	1	4	9

โครงสร้างองค์กร



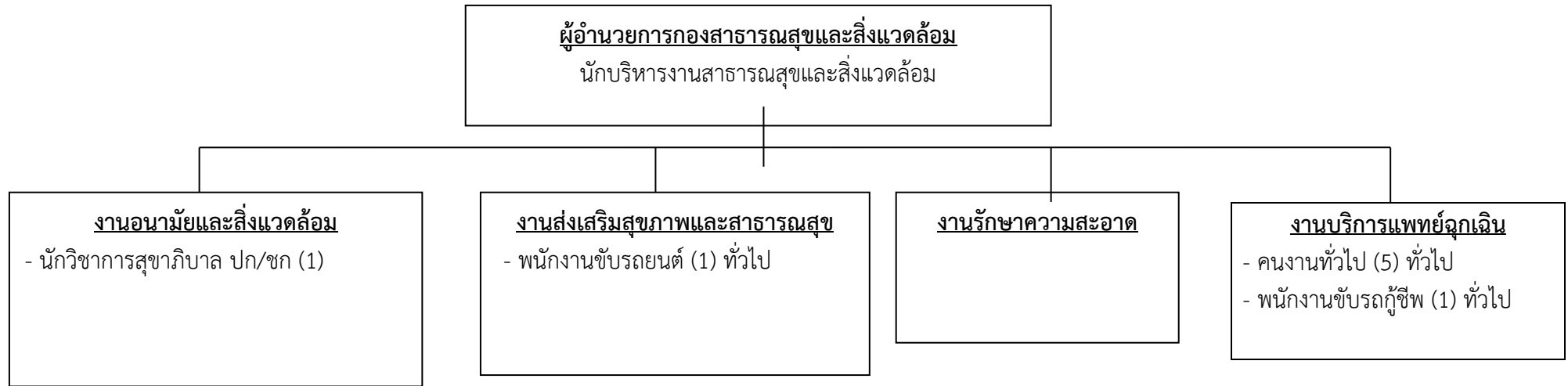
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	1	-	1	2	3	2

โครงสร้างกองช่าง



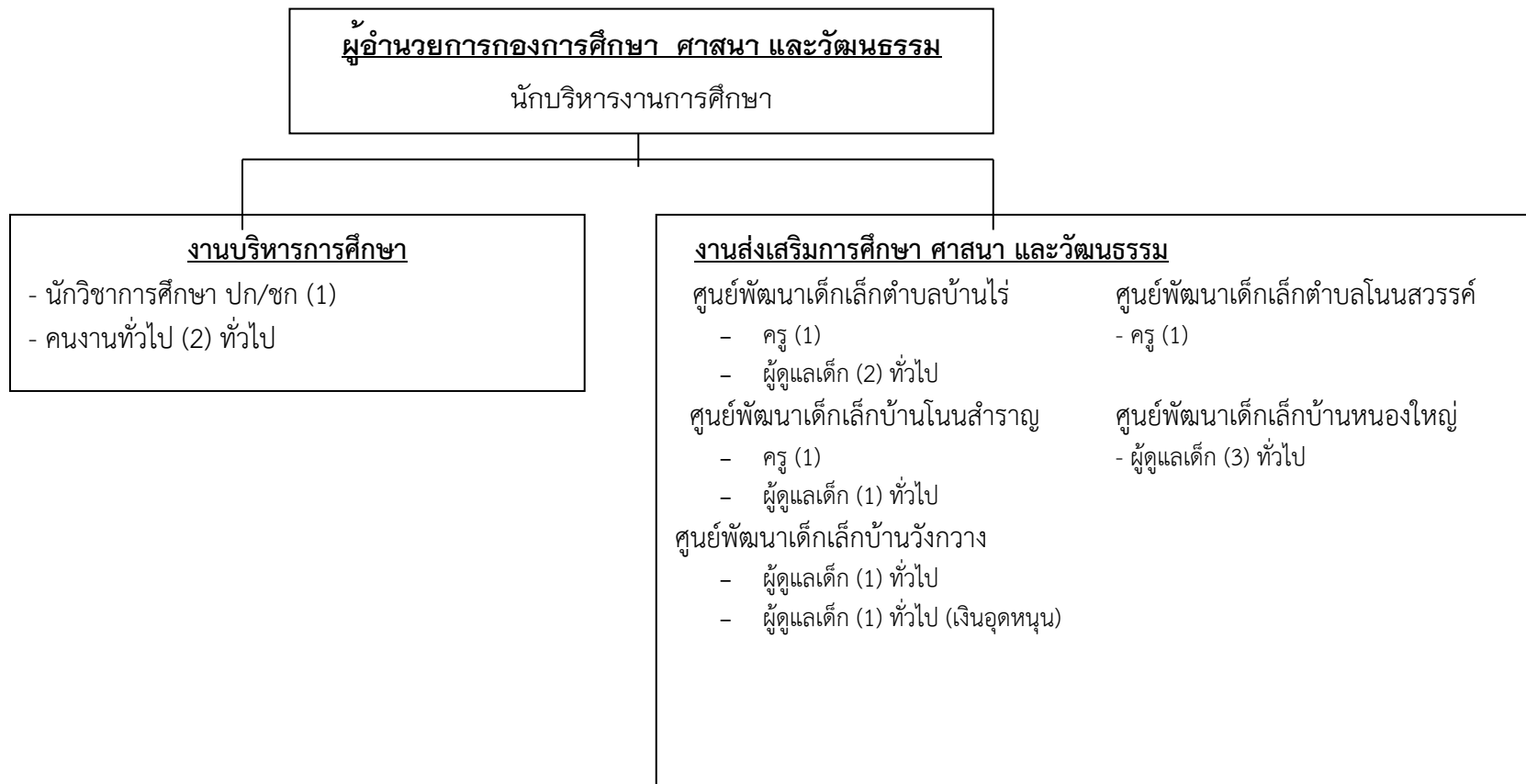
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3	2	6

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



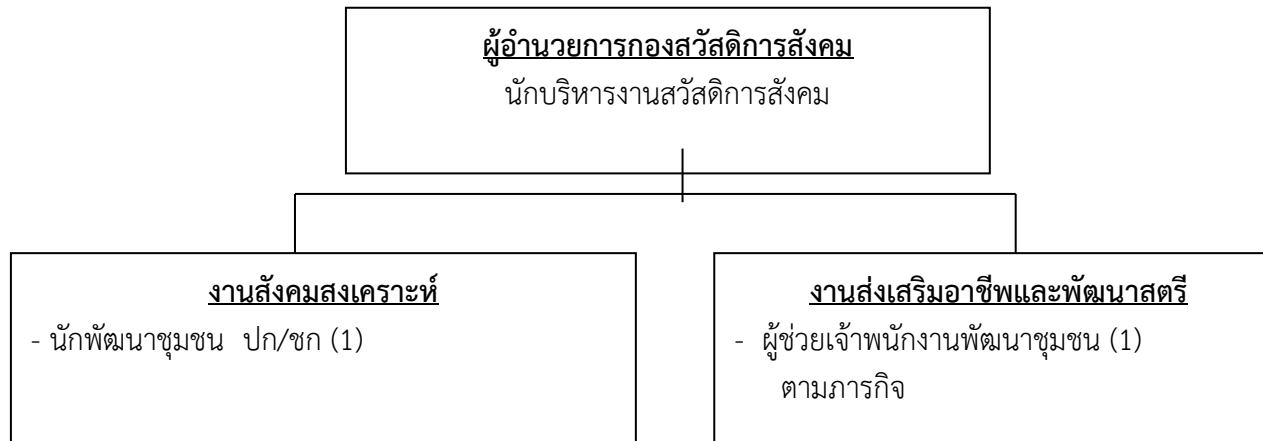
ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	7

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	คศ.2	คศ.1	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	2	-	-	10

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	บส.	บก.	บต.	อส.	อก.	อต.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างตามภารกิจ	ลูกจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	1	-



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /	
											เงินค่าตอบแทน	
1	นายมนตรี สติรานูวัฒน์	นิติศาสตร์บัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	503,160	84,000	84,000	671,160
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(41,930x12)	(7,000x12)	(7,000x12)	
2	นายศุภกฤษ ฐานเจริญ	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	409,320	42,000		451,320
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(34,110x12)	(3,500x12)		
<b>สำนักปลัด</b>												
3	จำเริญวุฒิ พึ่งกุล	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	389,400	42,000		431,400
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(32,450x12)	(3,500x12)		
4	นายสไต บุญศรี	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	356,160			356,160
									(29,680x12)			
5	นางลัดดาวัลย์ ทองแดง	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	376,080			376,080
									(31,340x12)			
6	นางสาวลลินดา จังโกฏี	ปวส.คอมพิวเตอร์	10-3-014805-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	10-3-014805-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	254,080			254,080
									(21,190x12)			
7	จำเริญเทวฤทธิ์ จอกเงิน	นักเรียนเจ้าทหารเรือ	10-3-014805-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	10-3-014805-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	280,440			291,240
									(23,370x12)			
8	ว่าง	ปวส.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	307,620			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
9	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยพนักงานบัญชีและบรรณารักษ์	-	-	ผู้ช่วยพนักงานบัญชีและบรรณารักษ์	-	138,000		(ว่างเดิม)	
									(ค่ากลางเงินเดือน)		138,000	
10	นางสาวสุนิสา ชานาญสิงห์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	131,040		131,040	
									(10,920x12)			
11	นายธวัชชัย ประจิดร์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	162,720		162,720	
									(13,560x12)			
12	ว่าง	ทักษะ	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	112,800		(ว่างเดิม)	
									(ค่ากลางเงินเดือน)		112,800	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
13	ว่าง	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000		(ว่างเดิม)	
									(ค่ากลางเงินเดือน)		108,000	
14	นายนิพนธ์ หลวงทองกลาง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			
15	นางประจิม ชิตตะขบ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			
16	นายกิตติศักดิ์ พาขุนทด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			
17	นางสาวจิราวรรณ ทองแดง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			
18	นางสาวอิสริยา แยกจตุรัส	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			
19	นายอลงกรณ์ ชาญฤทธิ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000		108,000	
									(9,000x12)			

**กองคลัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
20	นางสาวเกศณี สิงห์กุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-2102-001	(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	(ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	396,000	42,000		438,000
				(นักบริหารงานคลัง)			(นักบริหารงานคลัง)		(33,000x12)	(3,500x12)		
21	นางสาวอัจฉริยา บอกล้นเที่ยง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-04-0307-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	10-3-04-0307-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	282,600			282,600
									(23,550x12)			
22	ว่าง	ปวส.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	307,620			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620
23	ว่าง	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	307,620			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620
24	นางพิชชาพร บัวบุญ	อนุปริญญา ศิลปศาสตร์	10-3-044204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	10-3-044204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	259,440			259,440
									(21,620x12)			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
25	นางสาวลัดดาวัลย์ วันจันทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	148,560			148,560
									(12,380x12)			
26	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	138,000			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			138,000
27	นางสาวสุวิมล เกิดโมลี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	153,840			153,840
									(12,820x12)			
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
28	นางสาวศุภรัตน์ กลางนอก	-	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
29	นายกิตติศักดิ์ มุ่งดี	-	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาครวัดน้ำ	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
30	นายไพโรจน์ มาด้าง	วิศวกร	10-3-05-2103-001	หัวหน้าส่วนโยธา	ต้น	10-3-05-2103-001	หัวหน้าส่วนโยธา	ต้น	396,000	42,000		451,320
									(33,000×12)	(3,500×12)		
31	ว่าง	ปวส.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	307,620			(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620
32	ว่าง	ปวส.	10-3-05-4702-001	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	10-3-05-4702-001	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	307,620			(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620
33	ว่าง	ปวส.	10-3-05-4703-001	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	10-3-05-4703-001	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	307,620			(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			307,620
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
34	นายฉัตรชัย แดงนกคุ้ม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	138,000			138,000
									(11,500×12)			
35	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000			(ว่างเต็ม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			138,000
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
36	นายประยูร ชำนาญ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			
37	นายสมัย กอกัน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			
38	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถชุดตัก	-	-	พนักงานขับรถชุดตัก	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			
39	นายทวีชัย สร้อยกลาง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			
40	นางสาวแพรดาว แก้วสน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			
41	นายปัญญา บุญเที่ยง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	108,000			108,000
									(9,000×12)			

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>												
42	ว่าง	ปริญญาตรี	10-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	10-3-06-2104-001	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600	42,000		(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		435,600
43	นางสาวจันทิมา รอมตะคุ	ปริญญาตรี	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	10-3-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ	355,320			355,320
									(15,060x12)			
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
44	นายบุญนำ ยี่จัตุรัส	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
45	นายอาทิตย์ แก้วประเสริฐ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
46	นายทงศ์ ฟากหนองคู	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
47	นายเก่ง บุญเพชร	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
48	นายอุดม เต่าสูงเนิน	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
49	นายอัฒพล ประสมทรัพย์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
50	นางสาววรางคณา บรรจงปรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /	
											เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
51	นางสาวณัฐนันท์ ยางเครือ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	342,720	42,000		384,720
									(28,560x12)	(3,500x12)		
52	ว่าง	ปริญญาตรี	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	367,320			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			367,320
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
53	นางสาวกองแก้ว ทองสุข	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
54	นางชลอ ฮวบชุดทด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่</b>											
55	นางสาวชุตติมา ช่วยณรงค์	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-298	ครู	คศ.2	10-3-08-6600-298	ครู	คศ.2	305,040	42,000		347,040
									(25,420x12)	(3,500x12)		เงินอุดหนุน
56	นางสาวศุภรัตน์ ทองสุข	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
57	นางสาวพจณี ปลุกงาม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสว่าง</b>											
58	นางสมพร วงษ์สว่าง	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-299	ครู	คศ.1	10-3-08-6600-299	ครู	คศ.1	294,720			294,720
									24,560			เงินอุดหนุน
									(24,560x12)			
59	นางสาววิชุดา ทรัพย์เอี่ยม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์</u>											
60	นางอัญชลี เขตจันทิก	ครุศาสตรบัณฑิต	10-3-08-6600-300	ครู	คศ.1	10-3-08-6600-300	ครู	คศ.1	273,720			273,720
									(22,810x12)			เงินอุดหนุน
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองใหญ่</u>											
61	นางสาวนิตยา เพ็ญแข	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
62	นางสาวปริยานุช บุตะเขียว	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
63	นางสาวทรงสุดา จตุรงค์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขวาง</u>											
64	นางอรอุมา ฮวบขุนทด	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			
65	นางสาวสุชาดา สุธรรมวงศ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000			108,000
									(9,000x12)			เงินอุดหนุน

**กองสวัสดิการสังคม**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>												
66	นางสุดใจ ทับทิมใส	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	369,480	42,000		411,480
				(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)		(30,790x12)	(3,500x12)		
67	ว่าง	-	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	367,320			(ว่างเดิม)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			367,320
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
68	นางสาวกัลยรัตน์ เพชรวิสิทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	162,240			162,240
									(11,790x12)			



## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย
2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

3. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา 1 แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด

ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลือกเลี้ยงเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนายางลือก ประกอบด้วย

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

### 13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านไร่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่**

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
  - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
  - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
  - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
  - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
  - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
  - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
  - 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
  - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
  - 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
  - 3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
  - 3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
  - 3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
  - 3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
  - 3.7 ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
  - 3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
  - 3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

4.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้ลุล่วงโดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

8.4 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วน ตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบลอื่นโดยมิชอบ

8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วนเมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.9 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.10 ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.11 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน



10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพัตติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนาพร้อมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทน์จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังจันทน์โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลร้างามหรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลร้างามในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

\*\*\*\*\*

# ภาคผนวก