

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ต้องรับกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบงานที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบว่าในแต่ละสายอาชีพจะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่จะมาทดแทนได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่ โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของ บุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุด สำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าใน อนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับ กระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้าง ผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของ บุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับ ทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผล ทำให้ให้องค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อ การกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิด ประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่ เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละ ประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสม หรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพ ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุ่งมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความ ต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด

ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นอย่างไรมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative process) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานจริงหรือไม่ในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุ



ราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคล ว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลข้างเคียงมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานกี่คน

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

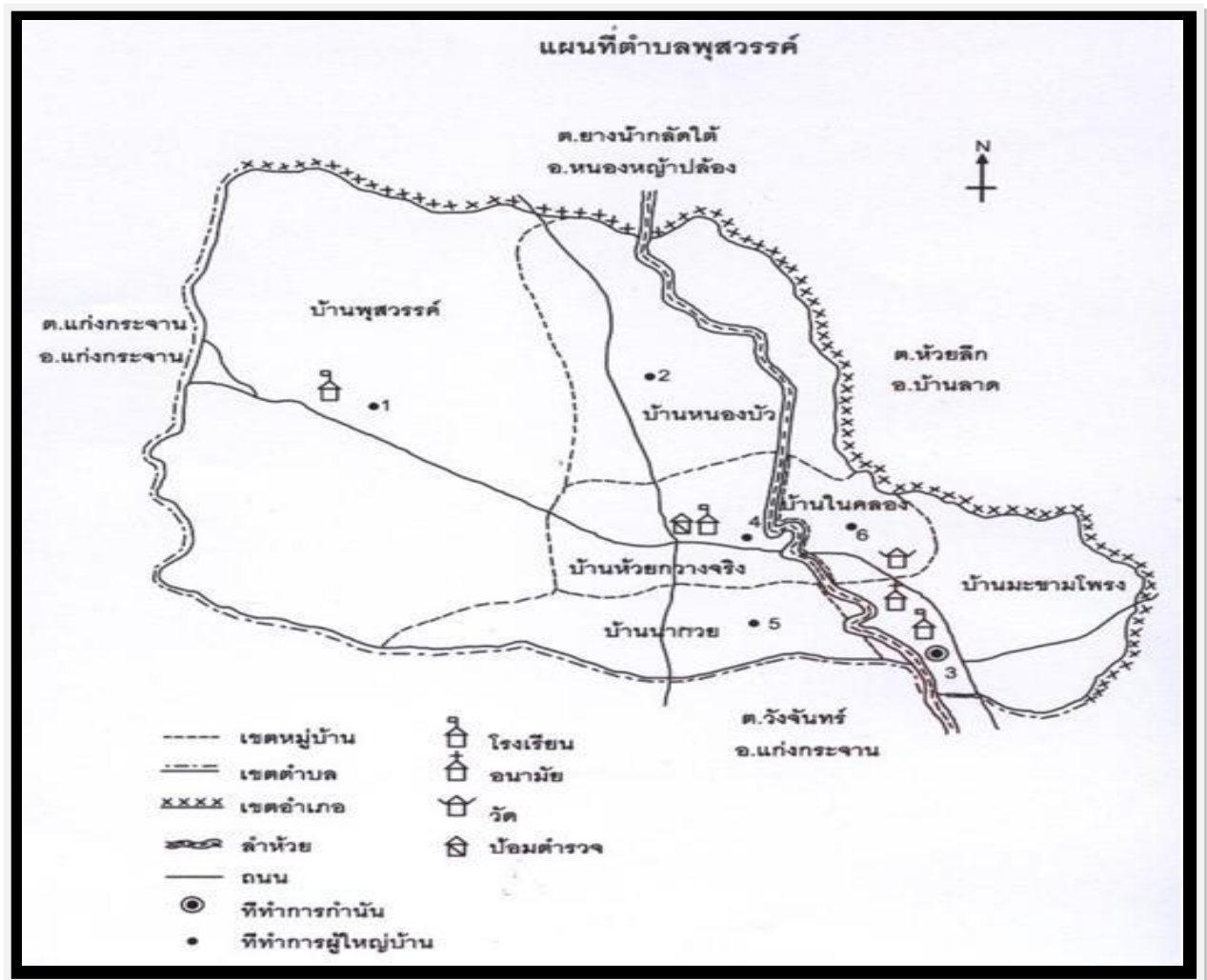
### ๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง ตำบลพุสสุวรรณค์ เป็นตำบลๆ หนึ่ง ใน ๖ ตำบลของอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ตำบลสองพี่น้อง ตำบลแก่งกระจาน ตำบลวังจันทร์ ตำบลพุสสุวรรณค์ ตำบลป่าเต็ง และตำบลห้วยแม่เพรียง องค์การบริหารส่วนตำบลพุสสุวรรณค์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแก่งกระจาน ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร

### ๑.๒ อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลยางน้ำกลัดใต้	อำเภอหนองหญ้าปล้อง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลวังจันทร์	อำเภอแก่งกระจาน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลห้วยลึก	อำเภอบ้านลาด
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลแก่งกระจาน	อำเภอแก่งกระจาน

### แผนที่เส้นทางคมนาคมภายในตำบลพุสสุวรรณค์



## ๑.๓ เนื้อที่

ตำบลพุสรวรค์ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๖,๐๐๐ ไร่ หรือคิดเป็น ๕๗.๖๘ ตารางกิโลเมตร

## ๑.๔ ภูมิประเทศ

- พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสลับกับภูเขาเป็นบางส่วน โดยเฉพาะทางทิศตะวันตกซึ่งติดต่อกับตำบลแก่งกระจานจะมีภูเขาเป็นส่วนใหญ่ มีลำห้วยแม่ประจันต์ไหลผ่านหมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ หมู่ที่ ๕ และไหลผ่านหมู่ที่ ๓ ไหลไปถึงหมู่ที่ ๒ บ้านหนองมะกอก ตำบลวังจันทร์ ทำให้แยกพื้นที่ของตำบลออกเป็นสองฝั่ง

## ๒. ด้านการเมืองการปกครอง

## ๒.๑ ขอบเขตการปกครอง

ตำบลพุสรวรค์ แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ดังตารางที่ ๑

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เบอร์โทรศัพท์		
๑.	บ้านพุสรวรค์	นายกัณชื้อเนก คงอยู่	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๖๓-๑๔๘๑๔๕๑		
		นายธนะช ทัศนสุวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๖๙-๑๕๑๙๗๖๘		
		น.ส.ชมพูนุช ปานอัน	สารวัตรกำนัน	๐๙๓-๗๘๗๖๓๕๕		
๒.	บ้านหนองบัว	นายทรงกรด บุษราคัม	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๙-๕๕๐๕๗๖๘		
		นายหรัต หนูน้อย	พรส.	๐๙๐-๔๓๕๖๔๑๕		
		นางสุมาลี บุษราคัม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๙-๒๕๕๕๗๕๖		
		นางวิลาวัลย์ หัตถ์เดือน	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๙๒-๗๑๕๕๖๕๒		
		๓.	บ้านมะขามโพรง	นายอาด เกิดเกษม	กำนันตำบลพุสรวรค์	๐๘๙-๕๓๑๘๐๕๗
				นายบุญมี ตงฉิน	สารวัตรกำนัน	๐๘๔-๗๑๒๕๘๐๑
นายบุญธรรม หัสดี	พรส.			๐๘๓-๓๑๖๐๕๕๔		
		นางแพรวตา เอรารวรรณ	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๖-๑๖๒๕๗๕๕		
		นางสอน รุ่งเรือง	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๔-๗๑๒๕๘๐๑		
		๔.	บ้านห้วยกวางจริง	นายสุทิน ทิมเพชร	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๖-๑๖๒๕๘๒๗
นายเพชร จิตรคุ้ม	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน			๐๘๒-๒๕๗๖๘๑๕		
นายบุญเยี่ยม หนูน้อย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน					
		นายเลื่อนาม ทิมเพชร	แพทย์ประจำตำบล	๐๘๙-๒๒๙๘๗๒๔		
		นายสมหมาย คมขำ	พรส.	๐๘๐-๑๑๒๗๙๕๓		
		๕.	บ้านนาถวย	นายสิงห์ ประเสริฐสุข	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๕-๒๘๙๖๕๗๓
น.ส.ระทม ประเสริฐสุข	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน			๐๘๑-๑๑๐๒๕๑๗		
น.ส.แพรวพรรณ มาตร์ทิพย์	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน			๐๘๔-๕๗๑๕๑๓๔		
		นายสมจิต น้อยแสง	พรส.	๐๘๖-๐๒๑๐๗๓๒		
		๖.	บ้านโนนคลอง	นายศิษ หนูน้อย	ผู้ใหญ่บ้าน	๐๙๓-๑๑๙๙๘๕๔
				นายสุนทร ผูกใจรัก	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน	๐๘๖-๗๗๖๓๓๖๙
นายเชชม หนูน้อย	ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน			๐๘๙-๐๗๔๔๗๘๘		
		นายจำรัส หนูน้อย	พรส.	๐๘๗-๐๒๑๔๕๗๖		

ที่มา : ที่ทำการปกครองอำเภอแก่งกระจาน ข้อมูล ณ เดือนตุลาคม ๒๕๕๙



## ๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลพุสรวรค์ จะแบ่งหน่วยเลือกตั้งตามเขตหมู่บ้าน

### ๓. ประชากร

#### ๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ปัจจุบันตำบลพุสรวรค์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๕๖๓ คน แยกเป็นชาย ๑,๗๐๙ คน หญิง ๑,๗๕๔ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๘.๕๕ คน/ตารางกิโลเมตร โดยแบ่งรายละเอียดของหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร	คิดเป็น (ร้อยละ)	ชาย	หญิง	จำนวนครัวเรือน
๑.	บ้านพุสรวรค์	๕๑๙	๑๔.๙๘	๒๗๕	๒๔๔	๒๔๔
๒.	บ้านหนองบัว	๓๑๐	๘.๙๕	๑๕๑	๑๕๙	๑๓๕
๓.	บ้านมะขามโพรง	๑,๐๕๙	๓๐.๕๘	๕๐๕	๕๕๔	๓๕๒
๔.	บ้านห้วยขวางจริง	๘๕๑	๒๔.๕๗	๔๑๐	๔๔๑	๓๓๖
๕.	บ้านนาถอย	๔๕๙	๑๓.๒๕	๒๓๔	๒๒๕	๑๔๒
๖.	บ้านในคลอง	๒๖๕	๗.๖๕	๑๓๔	๑๓๑	๘๗
	รวมทั้งตำบล	๓,๖๖๓	๑๐๐ %	๑,๗๐๙	๑,๗๕๔	๑,๒๙๖

ที่มา : งานทะเบียน อำเภอแก่งกระจาน ข้อมูล ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

### ๔. สภาพทางสังคม

#### ๔.๑ การศึกษา

๑. โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๓ แห่ง ดังตารางที่ ๔

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)		รวม (คน)
	ชาย	หญิง	
๑.โรงเรียนบ้านพุสรวรค์	๓๒	๒๖	๕๘
๒.โรงเรียนบ้านมะขามโพรง	๘๒	๖๐	๑๔๒
๓.โรงเรียนบ้านห้วยขวางจริง	๓๙	๔๖	๘๕

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

๔.๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ ดังตารางที่ ๕

ชื่อสถานศึกษา	จำนวนนักเรียน (คน)		รวม (คน)
	ชาย	หญิง	
๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพุสรวรค์	๔๗	๕๑	๙๘

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

#### ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐ %

#### ๔.๓ อาชญากรรม

-

#### ๔.๔ ยาเสพติด

-

#### ๔.๕ การสังคมนาคนสงเคราะห์

- ตำบลพยุหะวรค์ มีการดำเนินการสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะวรค์ มีจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส ดังตารางที่ ๖, ๗ และ ๘

##### ตารางที่ ๖ แสดงจำนวนผู้สูงอายุ

หมู่ที่	ชาย	หญิง	ช่วงอายุ (ปี)				รวม
			๖๐-๖๙	๗๐-๗๙	๘๐-๘๙	๙๐ ปี ขึ้นไป	
๑	๓๔	๓๔	๔๖	๑๕	๗	-	๖๘
๒	๑๑	๑๘	๑๗	๘	๓	๑	๒๙
๓	๕๑	๘๑	๗๓	๔๐	๑๘	๑	๑๓๒
๔	๕๘	๕๘	๖๙	๓๔	๑๑	๒	๑๑๖
๕	๒๖	๑๖	๒๗	๙	๕	๑	๕๒
๖	๑๓	๑๗	๑๖	๑๑	๓	-	๓๐
รวม	๑๙๓	๒๒๔	๒๔๘	๑๑๗	๕๗	๕	๔๑๗

หมายเหตุ : ข้อมูลเมื่อ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ (โดยกองสวัสดิการสังคม)

##### ตารางที่ ๗ แสดงจำนวนผู้พิการ

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
๑	๓	๕	๘
๒	-	๕	๕
๓	๑๕	๖	๒๑
๔	๑๒	๖	๑๘
๕	๓	๓	๖
๖	๓	๓	๖
รวม	๓๖	๒๘	๖๔

หมายเหตุ : ข้อมูลเมื่อ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ (โดยกองสวัสดิการสังคม)

##### ตารางที่ ๘ แสดงจำนวนผู้ติดเชื้อ HIV

หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
๒	-	๑	๑
๔	๑	-	๑
รวม	๑	๑	๒

หมายเหตุ : ข้อมูลเมื่อ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ (โดยกองสวัสดิการสังคม)

#### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

##### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

ตำบลพยุหะวรค์มีเส้นทางคมนาคมประกอบด้วย

- ถนนลาดยาง จำนวน ๑๘ สาย

- ถนนลูกรัง จำนวน ๑๔ สาย
  - ถนนคอนกรีต จำนวน ๒๘ สาย
  - สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน ๒ แห่ง
- สภาพถนนในเขตพื้นที่ตำบลพุทธสวรรค์ส่วนใหญ่ใช้งานได้ดี

### ๕.๒ การไฟฟ้า

ตำบลพุทธสวรรค์ประกอบด้วย ๖ หมู่บ้าน มีไฟฟ้าเข้าถึงครบทุกหมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านส่วนใหญ่มีไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน ส่วนไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะตามจุดต่างๆ ของหมู่บ้านยังมีไม่เพียงพอ

### ๕.๓ การประปา

ประปา/บ่อบาดาลสาธารณะ ตำบลพุทธสวรรค์ มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง สภาพใช้งานได้ดี และปริมาณน้ำเพียงพอเพื่อการอุปโภคบริโภคตลอดปี

### ๕.๔ โทรศัพท์

มีเครือข่ายสัญญาณโทรศัพท์เคลื่อนที่ใช้ได้ คือ เครือข่าย AIS TRUE และ DTAC

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

ตำบลพุทธสวรรค์จะมีบุรุษไปรษณีย์ส่งจดหมาย และเอกสารต่าง ๆ ถึงมือผู้รับโดยตรง และมีเครื่องมือสื่อสารในการรับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การประกอบอาชีพ

ประชาชนในตำบลพุทธสวรรค์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และการเลี้ยงสัตว์ เช่นการทำไร่หมุนเวียน และการปลูกพืชผักสวนครัว ด้านการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค สุกร ด้านการค้าขายและอาชีพรับจ้าง

### ๖.๒ การประมง

-

### ๖.๓ การปศุสัตว์

กลุ่มผู้เลี้ยงโค ๖ กลุ่ม

### ๖.๔ การบริการ

- โรงสี	๑	แห่ง	เสาสัญญาณโทรศัพท์	๔	แห่ง
- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด	๓๘	แห่ง	ร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้าง	๓	แห่ง
- บั๊มน้ำมัน	๓	แห่ง	ร้านปุ๋ย-ยาฆ่าแมลง	๕	แห่ง
- บั๊มหลด	๕	แห่ง	ร้านตัดผม/แต่งผม	๑๐	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ	๑๐	แห่ง	ร้านอินเทอร์เน็ต	๓	แห่ง
- ห้องเช่า	๖	แห่ง	ร้านซักอบรีด	๔	แห่ง
- โรงน้ำดื่ม	๑	แห่ง	ล้างอัดฉีด	๓	แห่ง
- คลินิก	๕	แห่ง	รีสอร์ท	๒	แห่ง

(ข้อมูล : งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๙)

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

อุทยานศาสนาพระโพธิสัตว์กวนอิม

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

- เหมืองแร่โปรงพรม หมู่ที่ ๒

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

๖.๗.๑ **กลุ่มเศรษฐกิจชุมชน** จัดตั้งกลุ่ม ปี ๒๕๕๔ เกิดจากทางหมู่บ้านได้รับเงิน ภาระคืน เศรษฐกิจ มา ๑๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อให้ชาวบ้านกู้ไปเป็นทุนในการประกอบอาชีพ จำนวน ๖ กลุ่มเป็นเงิน ๖๐๐,๐๐๐ บาท

๖.๗.๒ **กลุ่มผู้ใช้น้ำ** จัดตั้งปี ๒๕๓๖ เป็นกลุ่มที่จัดตั้งขึ้นในรูปของคณะกรรมการขึ้น เพื่อบริหารจัดการเรื่องน้ำในอ่างเก็บน้ำ เพื่อใช้ทำการเกษตร มีการประชุมกลุ่มผู้ใช้น้ำในฤดูแล้งว่าจะกำหนดปล่อยน้ำจากอ่างเก็บน้ำลงสู่ลำห้วยในช่วงเดือนใด เพื่อชาวบ้านจะได้มีน้ำไว้ใช้ทำการเกษตรตลอดทั้งปี

๖.๗.๓ **กลุ่มออมทรัพย์สัจจะ** จัดตั้งปี ๒๕๔๔ เป็นกองทุนที่บริหารจัดการเพื่อการส่งเสริมให้ชาวบ้านรักการออม และเพื่อถักเย็บเป็นทุนในการประกอบอาชีพ มีคณะกรรมการบริหารจัดการ มีสมาชิก ๓๐๐ คน โดยมีรูปแบบการออมเป็น ๒ ประเภท คือ ออมเดือนละ ๕๐ และเดือนละ ๑๐๐ บาท มีการให้สมาชิกกู้ในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๖ ต่อปี มีการปันผลและแจกสวัสดิการให้กับสมาชิกทุกสิ้นปี

๖.๗.๔ **กองทุนพัฒนาบทบาทสตรีหมู่บ้าน** จัดตั้งปี ๒๕๕๗ เกิดจากรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้สตรีได้มีบทบาทในการพัฒนาพื้นที่/ชุมชน โดยมีงบประมาณสนับสนุนเพื่อเป็นทุนในการประกอบอาชีพ โดยสมาชิกต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อประกอบอาชีพ เช่น กลุ่มเลี้ยงโค แล้วจัดทำโครงการเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนพัฒนาบทบาทสตรีจังหวัด

๖.๗.๕ **กลุ่มสตรีเพชรน้ำงาม** จัดตั้งปี ๒๕๕๗ มีสมาชิก ๕๐ คน เกิดจากการรวมตัวของสตรีในหมู่บ้านได้รับสนับสนุนเงินจากสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอแก่งกระจาน จำนวน ๒๐๐,๐๐๐.- บาท เพื่อพัฒนาหมู่บ้านโดยการสร้างโรงเรียนเพื่อการตัดแยกขยะ มีการรับซื้อขยะจากสมาชิก มาคัดแยกไปจำหน่ายแล้วนำผลกำไรที่ได้มาบริหารจัดการกลุ่มและเก็บไว้สำหรับปันผลให้สมาชิก

๖.๗.๖ **กลุ่มฌาปนกิจ** จัดตั้งปี ๒๕๒๖ เกิดจากการรวมตัวของชาวบ้านในการจัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าจัดการศพให้กับสมาชิกในหมู่บ้าน กรณีที่มีผู้เสียชีวิตเก็บศพละ ๒๐,๓๐,๕๐ บาท เพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการจัดการศพให้กับสมาชิก

๖.๗.๗ **กลุ่มทำน้ำพริก** จัดตั้งปี ๒๕๕๓ เกิดจากแม่บ้านในหมู่บ้านรวมตัวกันทำอาชีพเสริมสร้างรายได้ช่วยเหลือครอบครัว โดยได้ยืมเงินเศรษฐกิจชุมชนจากองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์มาเป็นทุนในการซื้อวัสดุ-อุปกรณ์ เช่น เครื่องปั่นน้ำพริก เพื่อผลิตน้ำพริกมาจำหน่ายตามตลาดนัดในตำบล แล้วเก็บกำไรที่ได้จากการจำหน่ายน้ำพริกส่งคืนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ซึ่งปัจจุบันได้ส่งคืนเงินทุนครบแล้ว และยังเก็บผลกำไรที่ได้มาปันผลให้กับสมาชิกทุกสิ้นปี

๖.๗.๘ **กลุ่มคนมีน้ำยา** จัดตั้งปี ๒๕๕๕ ชาวบ้านจัดตั้งกลุ่มกันเอง โดยการรวมหุ้นกันคนละ ๒๐๐ บาท เพื่อสร้างอาชีพเสริมให้กับครัวเรือน โดยการจัดทำน้ำยาเอนกประสงค์ต่างๆ เช่น น้ำยาล้างจาน น้ำยาซักผ้า แชมพู เป็นต้น เพื่อจำหน่าย มีการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์เป็นที่ปรึกษาในเรื่องของวัตถุดิบและบรรจุภัณฑ์ ปัจจุบันสมาชิก ๕๐ คน มีการปันผลให้กับสมาชิกทุกสิ้นปี

๖.๗.๙ **กลุ่มคนเอาถ่าน** จัดตั้งปี ๒๕๕๖ เกิดจากการรวมกลุ่มกันทำถ่าน ไร้สารพิษ ผลที่ได้สมาชิกมีถ่านไว้หุงต้มและจำหน่าย นอกจากนี้ยังได้น้ำส้มควันไม้ไว้ไล่แมลงศัตรูพืช ชาวบ้านในพื้นที่มีอาชีพเสริม ปัจจุบันมีสมาชิก ๔๐ ครัวเรือน

**๖.๗.๙ กลุ่มเศรษฐกิจพอเพียง** จัดตั้งปี ๒๕๕๖ เกิดขึ้นโดยมีสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์คอยให้ความรู้และเป็นที่ปรึกษา ให้แนวคิดแนวปฏิบัติตามเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานอำเภอให้การสนับสนุนไถ่ฟื้นไร่ ไร่ ๘ ไร่ ปัจจุบันมีสมาชิก ๓๐ ไร่

**๖.๗.๑๐ กลุ่มเบญจรงค์** จัดตั้งปี ๒๕๕๕ เกิดจากแม่บ้านในหมู่บ้านรวมตัวกันทำอาชีพเสริมสร้างรายได้ช่วยเหลือครอบครัว โดยได้ยืมเงินเศรษฐกิจชุมชนจากองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์มาเป็นทุนในการซื้อวัสดุ-อุปกรณ์ เช่น เตาอบ ส่งเสริมให้ชาวบ้านมีอาชีพเสริม มีรายได้

**๖.๗.๑๑ กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ วัดห้วยขวางจริง**

## ๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น ( ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ )

### ๗.๑ ข้อมูลพื้นที่ของหมู่บ้าน

-

### ๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

โดยภาพรวมแล้วลักษณะการประกอบอาชีพประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีกิจกรรมการเกษตรที่สำคัญได้แก่ ทำไร่ การทำนา ไร่ ไร่ การปลูกพืชล้มลุก ค้าขายและรับจ้าง ฯลฯ

### ๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

#### ๗.๓.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ ประกอบด้วย

ลำห้วย	จำนวน	๒๓	แห่ง
--------	-------	----	------

มีจำนวน ๑ แห่ง คือ ลำห้วยแม่ประจันต์

#### ๗.๓.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย

- บ่อบาดาล	จำนวน	๑๗	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒๙	แห่ง
- อ่างเก็บน้ำ	จำนวน	๔	แห่ง
- สระเก็บน้ำ	จำนวน	๒๑	แห่ง
- ฝาย	จำนวน	๑๖	แห่ง
- ประปา	จำนวน	๑๒	แห่ง

### ๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค)

พื้นที่ในตำบลพุทธสวรรค์มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ได้แก่ ลำห้วยแม่ประจันต์ใช้ผลิตน้ำประปาและเป็นแหล่งน้ำในการทำเกษตร

## ๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

### ๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลพุทธสวรรค์ นับถือศาสนาพุทธ ส่วนวัดในพระพุทธศาสนามีจำนวน ๒ แห่ง คือวัดห้วยขวางจริงและวัดพุทธสวรรค์ สถานปฏิบัติธรรมชรัวโตและสวนธรรมพักใจ

### ๘.๒ ประเพณีและงานประเพณี

ตำบลพุทธสวรรค์มีการอนุรักษ์สืบสาน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ในแต่ละเดือนซึ่งจะมีการจัดงานขึ้นในแต่ละหมู่บ้านละประชาชนแต่ละหมู่บ้านจะให้ความร่วมมือในการร่วมมือกิจกรรมเป็นอย่างดี

### ๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ตำบลพุทธสวรรค์มีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่เยาวชนและประชาชนรุ่นหลังในหลายด้าน เช่น การจักสาน การเล่นดนตรีพื้นบ้าน การละเล่น ฯลฯ



## ๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ส่วนใหญ่เป็นพืชผลทางการเกษตร เช่น กล้วยต่างๆ มะนาว ฯลฯ

## ๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

ป่าสงวนแห่งชาติและเขตป่าชุมชน

### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“ สังคมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ”

#### พันธกิจ

- สร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคม คุณธรรม เพื่อให้คนกินดีอยู่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติดและอบายมุข คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล

- พัฒนาระบบการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนฐานความรู้และการสร้างสรรค์ของคนไทย ขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคน สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งยารักษาโรคจากสมุนไพรบนฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งปรับโครงสร้างสาขาการผลิตและการบริโภคของประเทศให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- สร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง สามารถป้องกันและรองรับผลกระทบและความเสี่ยงจากวิกฤติเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล

#### หลักและแนวคิดในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

##### การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเชิงสร้างสรรค์ โดยการเชื่อมโยงกับภาคการผลิตและภาคบริการเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มและใช้ความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยที่เชื่อมโยงกับความคิดและเทคโนโลยีใหม่ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการพัฒนาประเทศ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี อย่างมีความสุข

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนามี ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์การสร้างความปลอดภัยและมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- ยุทธศาสตร์การสร้างเศรษฐกิจ ฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจในภูมิภาค
- ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### สรุปแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง

(จังหวัดสมุทรสงคราม สมุทรสาคร เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์)

#### วิสัยทัศน์ของกลุ่มจังหวัด (Vision)

"เป็นกลุ่มจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางการผลิต และการแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเป็นเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสู่ภาคใต้ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน"

## เป้าประสงค์ของกลุ่มจังหวัด (Goals)

๑. เพิ่มมูลค่าการส่งออกสินค้าแปรรูปด้านประมงและเกษตร เพื่อเสริมบทบาทประเทศไทยในฐานะครัวของโลก
๒. เพิ่มรายได้การท่องเที่ยวจากแหล่ง และรูปแบบการท่องเที่ยวใหม่ที่เน้นสิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
๓. สร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างจังหวัดให้มีมาตรฐานเดียวกันเพื่อเป็นประตูสู่ภาคใต้ และประเทศเพื่อนบ้าน
๔. พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเล เพิ่มปริมาณสัตว์น้ำ และลดการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งทะเล
๕. สร้างและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมเมือง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

## ประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนาของกลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางผลิตและแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร
๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
๓. การพัฒนาเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดและระหว่างประเทศ
๔. การพัฒนาสภาพแวดล้อมชายฝั่งและสิ่งแวดล้อมเมือง

## ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของกลุ่มจังหวัด (Strategies)

๑. เพิ่มขีดความสามารถการส่งออกจากผลิตภัณฑ์แปรรูปประมง เกษตร และผลิตภัณฑ์หลักที่เป็นจุดแข็งของกลุ่มจังหวัด
๒. พัฒนาคุณภาพสินค้าส่งออกให้อยู่ในระดับมาตรฐาน
๓. สร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตภัณฑ์เกษตรที่เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก
๔. ส่งเสริมเส้นทางท่องเที่ยวทางเลือกใหม่
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสุขภาพ
๖. สร้างมาตรฐานเส้นทางคมนาคมหลักระหว่างจังหวัดและระหว่างประเทศ
๗. สร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม ส่งเสริมการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น
๘. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาในนิเวศ
๙. การเร่งรัดการบังคับใช้กฎหมายผังเมือง

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

### วิสัยทัศน์ vision

เพชรบุรีเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต น่าอยู่และน่าเที่ยว เป็นศูนย์ประชุมสัมมนานันทนาการ หลากหลายรูปแบบ เป็นแหล่งผลิตผักผลไม้ปลอดสารพิษและอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นภัยต่อสภาพแวดล้อม

### พันธกิจ mission

๑. จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๒. ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. จัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น

### จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา Goals

๑. การคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปลอดภัย
๒. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพที่ดีขึ้น

๓. มีการพัฒนาชุมชน สังคม ให้มีความเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย
๔. มีการลงทุนด้านอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้นและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๗. การบริหารและการจัดการในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

### วิสัยทัศน์จังหวัดเพชรบุรี

“ เพชรบุรีเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต น่าอยู่ น่าเที่ยว เป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย สู่สากล ”

### สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แยกในแต่ละด้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลพบปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

#### ๑.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ตามเกณฑ์สำรวจข้อมูล จปฐ.

- ๑.๒ ประชาชนว่างงานในช่วงที่ไม่ได้ทำการเกษตร
- ๑.๓ ประชาชนมีหนี้สิน
- ๑.๔ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต

#### ๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย ลานกีฬา หรือสนามกีฬาที่มีมาตรฐานเพียงพอ
- ๒.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น
- ๒.๓ ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ยังได้รับการดูแลไม่ทั่วถึงครบถ้วน
- ๒.๔ ปัญหาด้านยาเสพติด

#### ๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน สภาพถนนเป็นลูกรัง สัตว์จรไปมาไม่สะดวก
- ๓.๒ ปัญหาผิวจราจรชำรุดเสียหาย เกิดน้ำท่วมขังบริเวณผิวจราจร และไหล่ทาง
- ๓.๓ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์

#### ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร คลอง ลำห้วย มีวัชพืช และต้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ

#### ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๕.๒ ปัญหาด้านการขาดความร่วมมือจากประชาชนในการแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ เช่นโรค

ไข้เลือดออก

- ๕.๓ ขาดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ

#### ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ปัญหาการขาดบุคลากรภาคปฏิบัติ

๖.๒ ปัญหาการมีขีดจำกัดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารในภาคของประชาชน

๖.๓ ปัญหาการขาดศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๖.๔ ปัญหาการขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง

## ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๗.๒ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการศึกษา และการรักษาวัฒนธรรม

๗.๓ ปัญหาการขาดประสิทธิภาพทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๗.๔ ปัญหาการขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ ปัญหาการขาดสถานที่ทิ้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ

๘.๒ ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘.๓ ปัญหาที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุกโดยขาดระบบการป้องกันและปราบปรามที่มี

ประสิทธิภาพ

## ความต้องการของประชาชน

### ๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ ให้มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้โดยการประสานงานหน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือ

๑.๒ ให้สนับสนุน ส่งเสริมให้มีการออมทรัพย์หรือรวมกลุ่มกันทำกิจกรรม

๑.๓ ให้มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต

### ๒. ความต้องการด้านสังคม

๒.๑ ให้มีสถานที่ออกกำลังกายหรือสนามกีฬาเพิ่มขึ้นและให้มีการสนับสนุนกิจกรรมทางด้านกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่นสวนหย่อม สวนสาธารณะ สนามเด็กเล่น

๒.๓ ให้มีสวัสดิการด้านสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และผู้ป่วยโรคเอดส์เพิ่มขึ้น

### ๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๓.๑ ให้มีการก่อสร้างถนน คสล. ถนนลาดยาง วางท่อระบายน้ำ

๓.๒ ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มและขยายเขตการให้บริการของโทรศัพท์บ้านเพิ่มขึ้น

๓.๓ ให้มีการขยายเขตการให้บริการประปาเพิ่มขึ้น

๓.๔ ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

### ๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๔.๑ ให้มีการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้ประโยชน์ได้ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ

๔.๒ ให้ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุม

๔.๓ ให้มีการก่อสร้างสระน้ำ อ่างเก็บน้ำ และฝายกักเก็บน้ำ เพิ่มขึ้น เพื่อให้มีน้ำเพียงพอในการเกษตรกรรม

๔.๔ ให้มีการส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ เพื่อบริหารจัดการน้ำให้เป็นระบบ

### ๕. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๕.๑ ให้มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพพื้นที่

๕.๒ ให้มีการรณรงค์การป้องกันเกี่ยวกับโรคเอดส์และไข้เลือดออกอย่างต่อเนื่อง

๕.๓ ให้มีการส่งเสริม ชุมชน ผู้นำชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาทางด้านสาธารณสุข และ  
อนามัย

## ๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ให้มีการเพิ่มบุคลากรในภาคปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๒ ให้กระตุ้นให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล  
ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ
- ๖.๓ ให้จัดให้มีสถานที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยถาวร
- ๖.๔ ให้ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในกระบวนทบาทหน้าที่ของของข้าราชการประจำ และข้าราชการ  
การเมือง

## ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศรั

**ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ : กำหนดมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี  
(Organization Integrity)**

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง**

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่  
มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย  
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม  
และธรรมาภิบาล**

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎหมายระเบียบที่  
เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การ  
ทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น



## รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนา

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มและองค์การการสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องข้าราชการ/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	๑.กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	* ระดับความสำเร็จของกิจกรรมสร้างผู้นำรุ่นใหม่ * จำนวนครั้งของการฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
	๒.จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่น ๆ	* จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำและมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ * ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)	๑.กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	* ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี * จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละปี
	๒.ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆ นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	* ระดับความสำเร็จของการค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรม * จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิดประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น	๑.กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท	๑.การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวงร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒.การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร * จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑.กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	* ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น * ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒.ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง * กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน * ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม * การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ * การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	๓.พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	* ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น * ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑.พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนาแนะนำจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	* ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	๒.ส่งเสริมให้มีกิจการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจำทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	* จำนวนความรู้ หรือ Best Practices ที่เกี่ยวข้อง * จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓.ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมี ประโยชน์ ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอดภัย/ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน (Corporate Social Responsibility :CSR) เป็นต้น	* จำนวนผลการผลิตที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย * จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากผลการวิจัย
	๔.ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์ และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	* จำนวนครั้ง/ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ * ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งประชาชน ข้าราชการการเมืองและข้าราชการส่วนท้องถิ่น)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น	๑. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง * ปลุกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี * ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ * ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ * เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการท้องถิ่น * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์และการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้ป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	* ระดับความสำเร็จของการพัฒนา เครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง * ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของ การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งฝ่ายสภาฯ ฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนตำบล	* ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ * ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
	๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน	* ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน * ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่อกุลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ	* ร้อยละความสำเร็จของการกำหนดแนวทางเพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่ส่วนร่วมในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุดมธรรม ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ * ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในสวนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค



กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามาส่วนร่วมและกรติดตามสถานการณ์การทำงาน ของ องค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	* จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี * ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเผื่อระวังการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่นเพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	* ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	* จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและธรรมาภิบาล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจการสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗ (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑) )

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) )

๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) )

๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) )

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕) )

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) )

๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗) )

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) )

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕) )

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ( มาตรา ๖๘(๗) )

๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐) )

๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖) )

๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว ( มาตรา ๖๘(๑๒) )

๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ( มาตรา ๖๘(๑๑) )

๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) )

**๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

๒.การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๓.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

๔.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

**๖.ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

๒.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

๓.การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๔.การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

## ๗.ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ( มาตรา ๔๕(๓) )
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศักร์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศักร์ในภารกิจแต่ละด้าน พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

## ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### จุดแข็ง (Strengths)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรอย่างต่อเนื่อง

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### จุดแข็ง (Strength=S)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
- ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจัดตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาลปีใหม่ เทศกาลวันสงกรานต์
๖. จัดให้มี อปพร.เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนไม่ยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
- ๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

### โอกาส (Opportunity=O)

- ๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
- ๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยการพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

##### จุดแข็ง (Strengths)

- มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพ

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

- ระยะทางในการเข้ามาท่องเที่ยวมีระยะทางไกล ต้องใช้เวลาในการเดินทาง

##### โอกาส (Opportunity=O)

- ประชาชนในพื้นที่มีรายได้ มีงานทำ

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- สถานที่ท่องเที่ยวเป็นของเอกชน องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปพัฒนาได้

#### ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

#### ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา



### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดเพชรบุรีให้ความสำคัญ

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

### ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๗. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสสวัสดิการของคนในชุมชน
๘. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชนรวมทั้งกลุ่มอาชีพต่างๆ
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ซึ่งในส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. อบต. และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์กำหนดโครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานการตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ และระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนารายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานการพัฒนารายได้</li> <li>- งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการ พิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการ พิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำผังเมือง</li> <li>- ข้อมูลผังเมือง</li> <li>- การควบคุมการก่อสร้าง อาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม</li> <li>- การเวนคืน และจัดสรรกรรมสิทธิ์ที่ดิน</li> <li>- การควบคุมแนวเขต ถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานการระบายน้ำ</li> <li>- งานการจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การจัดทำผังเมือง</li> <li>- ข้อมูลผังเมือง</li> <li>- การควบคุมการก่อสร้าง อาคารให้เป็นไปตามผังเมืองรวม</li> <li>- การเวนคืน และจัดสรรกรรมสิทธิ์ที่ดิน</li> <li>- การควบคุมแนวเขต ถนนทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณะประโยชน์</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา และงานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีการศึกษา</li> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา และงานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีการศึกษา</li> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ</li> </ul>	

<p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>-งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนทุกชนชั้น ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>-งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมของสตรี</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> </ul>	<p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานจัดระเบียบสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>-งานประสานความร่วมมือเพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เด็กเยาวชนที่พิการทางร่างกายสมองและปัญญา</li> <li>- งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี</li> <li>- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสงเคราะห์ประชาชนทุกชนชั้น ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาสตรีและกิจกรรมสตรี</li> <li>- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul> <p><b>๕.๔ งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนและการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>- งานสัตว์แพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์</li> <li>- งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> </ul>	
---	--	--



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๕ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น นักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับต้น และแบ่งส่วนราชการย่อยในแต่ละส่วนออกเป็นงาน ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรและบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพราะกรอบอัตรากำลังเดิมมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ อัตรา ทำให้บางส่วนราชการมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบลเต็ม ตำแหน่งที่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่ง แม่บ้าน ตำแหน่ง คนงานทั่วไป แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก ทั้งงานด้านธุรการ งานนโยบายและแผน งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานประจำของส่วนราชการต่าง ๆ ใน อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยังจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเดิม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

๑.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

### ๒.กองคลัง

กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตำแหน่ง นักวิชาการการจดทะเบียนรายได้ปฏิบัติการ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจดทะเบียนรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จากการวิเคราะห์ปริมาณแล้วจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเดิม ซึ่งกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

### กองช่าง

กองช่าง มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๔ อัตรา คือ แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และตำแหน่ง นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ซึ่งปฏิบัติงานต่างๆ ในกองช่างทั้งดำเนินงานประจำตามอำนาจหน้าที่และงานที่ได้รับการถ่ายโอนเป็นจำนวนมากซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์ ได้วางแผน กำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

๑. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) พนักงานครู ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมากขึ้น ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา  
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

### กองสวัสดิการสังคม

กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓ อัตรา แต่ยังไม่มีคนครอง ปัจจุบันมี พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ เป็นผู้รักษาการตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม และมี พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เป็นผู้รับผิดชอบงานในกองสวัสดิการสังคม ซึ่งงานในส่วนของกองสวัสดิการประกอบด้วย ๔ งาน คือ

๑. งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๒. งานสังคมสงเคราะห์
๓. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนา
๔. งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

และปัจจุบันมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง ซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการ ระดับต้น) ระดับ ๑ ต้น  
๒. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

**ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม**

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ อัตรา

จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะวรรค์ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๒)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๓)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>พนักงานครู</b>								
ครู (คศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม) (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)		๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๖</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>๓๗</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะบุรี มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงาน อบต.	๑	๓๑,๓๔๐.-	๔๒๔,๐๘๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๔๔๐.-
๒.	รองปลัด อบต.	ว่าง	-	๔๔๓,๓๔๐.-	๑๕,๐๖๐.-	๑๕,๐๖๐.-	๑๕,๐๖๐.-
๓.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๒๕,๔๗๐.-	๓๐๕,๖๔๐.-	๑๑,๘๘๐.-	๑๒,๒๔๐.-	๑๒,๙๖๐.-
๔.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๖,๔๖๐.-	๓๑๗,๕๒๐.-	๑๒,๒๔๐.-	๑๒,๙๖๐.-	๑๓,๔๔๐.-
๕.	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	-	๒๙๗,๙๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-
๖.	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๕,๗๔๐.-	๓๐๕,๖๔๐.-	๑๑,๘๘๐.-	๑๒,๒๔๐.-	๑๒,๙๖๐.-
๗.	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๒๘,๔๓๐.-	๓๔๑,๑๖๐.-	๑๐,๙๒๐.-	๑๑,๔๐๐.-	๑๑,๖๔๐.-
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๔,๘๕๐.-	๑๗๘,๒๐๐.-	๗,๐๘๐.-	๗,๐๘๐.-	๗,๔๔๐.-
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๔๙๐.-	๑๒๕,๘๘๐.-	๕,๐๔๐.-	๕,๒๘๐.-	๕,๕๒๐.-
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๖๘๐.-	๑๔๐,๑๖๐.-	๕,๖๔๐.-	๕,๘๘๐.-	๖,๑๒๐.-
๑๑.	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-
๑๒.	คณงาน	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐.-	-	-	-

๒.) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะบุรี มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๓๓,๐๐๐.-	๔๓๘,๐๐๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๐๘๐.-
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๓,๕๕๐.-	๒๘๒,๖๐๐.-	๑๑,๒๘๐.-	๑๑,๗๖๐.-	๑๑,๘๘๐.-
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๒๐,๗๗๐.-	๒๔๙,๒๔๐.-	๘,๗๖๐.-	๘,๗๖๐.-	๙,๐๐๐.-
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	๒๙๗,๙๐๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-
๕.	จพง.จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๕,๔๔๐.-	๑๘๕,๒๘๐.-	๗,๐๘๐.-	๗,๔๔๐.-	๗,๔๔๐.-
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๗,๓๙๐.-	๒๐๘,๖๘๐.-	๘,๔๐๐.-	๘,๗๖๐.-	๙,๑๒๐.-
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๓๓๐.-	๑๕๙,๙๖๐.-	๖,๔๘๐.-	๖,๗๒๐.-	๖,๙๖๐.-

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะบุรี มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานช่าง	๑	๓๐,๒๒๐.-	๔๐๔,๔๖๐.-	๑๓,๔๔๐.-	๑๓,๓๒๐.-	๑๓,๓๒๐.-
๒.	นายช่างโยธา	-	-	๒๙๗,๙๐๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๐๐๐.-	๑๓๒,๒๐๐.-	๕,๒๘๐.-	๕,๕๒๐.-	๕,๗๖๐.-
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๖๙๐.-	๑๑๖,๒๘๐.-	๔,๖๘๐.-	๔,๙๒๐.-	๕,๐๔๐.-
๕.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-



๔.) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานการศึกษา	๑	๒๕,๙๗๐.-	๓๕๓,๖๔๐.-	๑๒,๑๒๐.-	๑๒,๖๐๐.-	๑๒,๙๖๐.-
๒.	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	-	๓๕๕,๓๒๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง	-	๒๙๗,๙๐๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-	๙,๗๒๐.-
๔.	ครู คศ.๑ (สุรียา บุตรจันทร์)	๑	๒๒,๐๐๐.-	๒๖๔,๐๐๐.-	๑๐,๖๘๐.-	๑๑,๐๔๐.-	๙,๑๒๐.-
๕.	ครู คศ.๑	-	-	๒๙๘,๕๐๐.-	๑๑,๑๖๐.-	๑๑,๑๖๐.-	๑๑,๑๖๐.-
๖.	ครู คศ.๑ (สงวน เอรารวรรณ์)	๑	๑๗,๔๙๐.-	๒๐,๙๘๘๐.-	๙,๓๖๐.-	๙,๙๖๐.-	๙,๘๔๐.-
๗.	ครู คศ.๑ (สายรุ้ง คำชื่น)	๑	๑๙,๑๐๐.-	๒๒๙,๒๐๐.-	๙,๘๔๐.-	๙,๘๔๐.-	๙,๙๖๐.-
๘.	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐.-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐.-	๑๑๒,๘๐๐.-	๔,๕๖๐.-	๔,๘๐๐.-	๔,๙๒๐.-

๕.) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ว่าง	-	๔๓๕,๖๐๐.-	๑๓,๖๒๐.-	๑๓,๖๒๐.-	๑๓,๖๒๐.-
๒.	นักพัฒนาชุมชน	ว่าง	-	๓๕๕,๓๒๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-	๑๒,๐๐๐.-
๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑๖,๗๒๐.-	๒๐๐,๖๔๐.-	๘,๔๐๐.-	๘,๔๐๐.-	๘,๗๖๐.-

๕.๑) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๘,๗๕๐.-	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐.-

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑.	๓๐,๔๕๐,๐๐๐.-	๓๑,๙๗๒,๕๐๐.-	๓๓,๕๗๑,๑๒๕.-

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

## วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

### สำนักปลัด

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 31,340.- \text{ บาท} \quad \text{เงินประจำตำแหน่ง} \quad 4,000.- \text{ บาท} \\ & = (31,340 \times 12) + (4,000 \times 12) = 424,080.- \text{ บาท} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๑} & = 32,450 - 31,340 \\ & = 1,110 \times 12 = 13,320 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๒} & = 33,560 - 32,450 \\ & = 1,110 \times 12 = 13,320 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๓} & = 34,680 - 33,560 \\ & = 1,120 \times 12 = 13,440 \end{aligned}$$

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (ว่างเต็ม)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & = \frac{(15,850 + 51,140)}{2} \times 12 \\ & = 401,940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{เงินประจำตำแหน่ง} & 3,500 \times 12 \\ & = 42,000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ดังนั้น} & = 401,940 + 42,000 \\ & = 443,940 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓} & = \frac{(15,850 - 16,700) + (51,140 - 49,480)}{2} \\ & = \frac{850 + 1,660}{2} \\ & = 1,255 \times 12 = 15,060 \end{aligned}$$

๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 25,470.- \text{ บาท} \quad \text{เงินประจำตำแหน่ง} \quad 3,500.- \text{ บาท} \\ & = (25,470 \times 12) + (3,500 \times 12) = 347,640 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๑} & = 26,460 - 25,470 \\ & = 990 \times 12 = 11,880 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๒} & = 27,480 - 26,460 \\ & = 1,020 \times 12 = 12,240 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๓} & = 27,480 - 26,460 \\ & = 1,020 \times 12 = 12,240 \end{aligned}$$

## ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

อัตราเงินเดือน ๒๖,๔๖๐.- บาท

$$= ๒๖,๔๖๐ \times ๑๒ = ๓๑๗,๕๒๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๒๗,๔๘๐-๒๖,๔๖๐

$$= ๑,๐๒๐ \times ๑๒ = ๑๒,๒๔๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๒๗,๔๘๐-๒๘,๕๖๐

$$= ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๒๘,๖๘๐-๒๘,๕๖๐

$$= ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

## ๕. นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

อัตราเงินเดือน ๑๘,๙๗๐.- บาท

$$= ๑๘,๙๗๐ * ๑๒ = ๒๒๗,๖๔๐$$

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๒๐,๗๘๐-๑๘,๙๗๐

$$= ๑,๘๑๐ * ๑๒ = ๒๑,๗๒๐$$

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๒๑,๖๒๐-๒๐,๗๘๐

$$= ๘๔๐ * ๑๒ = ๑๐,๐๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๒๒,๔๙๐-๒๑,๖๒๐

$$= ๘๗๐ * ๑๒ = ๑๐,๔๔๐$$

## ๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๕,๔๗๐.- บาท

$$= ๒๕,๔๗๐ \times ๑๒ = ๓๐๕,๖๔๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๒๖,๔๖๐-๒๕,๔๗๐

$$= ๙๙๐ \times ๑๒ = ๑๑,๘๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๒๗,๔๘๐-๒๖,๔๖๐

$$= ๑,๐๒๐ \times ๑๒ = ๑๒,๒๔๐$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๘๐

$$= ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐$$

## ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

อัตราเงินเดือน ๒๘,๔๓๐.- บาท

$$= ๒๘,๔๓๐ \times ๑๒ = ๓๔๑,๑๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๒๙,๓๔๐-๒๘,๔๓๐

$$= ๙๑๐ \times ๑๒ = ๑๐,๙๒๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๓๐,๒๙๐ - ๒๙,๓๔๐

$$= ๙๕๐ \times ๑๒ = ๑๑,๔๐๐$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๓๑,๒๖๐ - ๓๐,๒๙๐ \\ &= ๙๗๐ \times ๑๒ = ๑๑,๖๔๐\end{aligned}$$

๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)

$$\begin{aligned}\text{อัตราเงินเดือน ๑๔,๘๕๐.- บาท} \\ &= ๑๔,๘๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๗๘,๒๐๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๑๔,๘๕๐ - ๑๕,๔๔๐ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๐๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๑๖,๐๓๐ - ๑๕,๔๔๐ \\ &= ๕๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๐๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๑๖,๖๕๐ - ๑๖,๐๓๐ \\ &= ๖๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๗,๔๔๐\end{aligned}$$

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

$$\begin{aligned}\text{อัตราเงินเดือน ๑๐,๔๙๐.- บาท} \\ &= ๑๐,๔๙๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๒๕,๘๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๑๐,๔๙๐ \times ๔\% \\ &= ๔๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๐๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๑๐,๔๙๐ + ๔๒๐ \\ &= ๑๐,๙๑๐ \times ๔\% \\ &= ๔๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๒๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๑๐,๙๑๐ + ๔๔๐ \\ &= ๑๑,๓๕๐ \times ๔\% \\ &= ๔๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๕๒๐\end{aligned}$$

๑๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

$$\begin{aligned}\text{อัตราเงินเดือน ๑๑,๖๘๐.- บาท} \\ &= ๑๑,๖๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๔๐,๑๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๑๑,๖๘๐ \times ๔\% \\ &= ๔๗๐ \times ๑๒ \\ &= ๕,๖๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๑๑,๖๘๐ + ๔๗๐ \\
 &= ๑๒,๑๕๐ \times ๔\% \\
 &= ๔๘๐ \times ๑๒ \\
 &= ๕,๘๘๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๑๒,๑๕๐ + ๔๗๐ \\
 &= ๑๒,๖๒๐ \times ๔\% \\
 &= ๕๑๐ \times ๑๒ \\
 &= ๖,๑๒๐
 \end{aligned}$$

๑๒. แม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป)

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราเงินเดือน} & ๙,๐๐๐.- \text{ บาท} \\
 &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๐๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๐๘,๐๐๐$$

๑๓. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราเงินเดือน} & ๙,๐๐๐.- \text{ บาท} \\
 &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๐๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๐๘,๐๐๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อัตราเงินเดือน ๓๓,๐๐๐.- บาท

เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐.- บาท

$$\begin{aligned}
 &= (๓๓,๐๐๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\
 &= ๔๓๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๓๓,๐๐๐ - ๓๔,๑๑๐ \\
 &= ๑,๑๑๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๓,๓๒๐
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๓๔,๓๒๐ - ๓๕,๒๒๐ \\
 &= ๑,๑๑๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๓,๓๒๐
 \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๓๕,๒๒๐ - ๓๖,๓๑๐$$

$$= ๑,๐๙๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓,๐๘๐$$

๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

อัตราเงินเดือน ๒๓,๕๕๐.- บาท

$$= ๒๓,๕๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๒๘๒,๖๐๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๒๓,๕๕๐ - ๒๔,๔๙๐

$$= ๙๔๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑,๒๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๒๔,๔๙๐ - ๒๕,๔๗๐

$$= ๙๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑,๗๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๒๕,๔๗๐ - ๒๖,๔๖๐

$$= ๙๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑,๘๘๐$$

๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ

อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๗๐.- บาท

$$= ๒๐,๗๗๐ \times ๑๒$$

$$= ๒๔๙,๒๔๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๒๐,๗๗๐ - ๒๑,๕๐๐

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๒๑,๕๐๐ - ๒๒,๒๓๐

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๒๒,๒๓๐ - ๒๒,๙๘๐

$$= ๗๕๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๐๐๐$$

๔. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)

อัตราเงินเดือน ๒๙๗,๙๐๐.- บาท

$$= \frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐)}{๒} \times ๑๒$$

๒

$$= \frac{๓๔๐ + ๑,๒๘๐}{๒} \times ๑๒$$

๒



$$= ๘๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๙,๗๒๐$$

๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)

อัตราเงินเดือน ๑๕,๔๔๐.- บาท

$$= ๑๕,๔๔๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๘๕,๒๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๑๖,๐๓๐ - ๑๕,๔๔๐$$

$$= ๕๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๗,๐๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๑๖,๐๓๐ - ๑๖,๖๕๐$$

$$= ๖๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๗,๔๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๗,๒๗๐ - ๑๖,๖๕๐$$

$$= ๖๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๗,๔๔๐$$

๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๗,๓๙๐.- บาท

$$= ๑๗,๓๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๒๐๘,๖๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๑๗,๓๙๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๔๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๑๗,๓๙๐ + ๗๐๐$$

$$= ๑๘,๐๙๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๘,๐๙๐ + ๗๓๐$$

$$= ๑๘,๘๒๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๑๒๐$$

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๓,๓๓๐.- บาท

$$= ๑๓,๓๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๕๙,๙๖๐$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๑๓,๓๓๐ \times ๔\% \\ &= ๕๔๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๔๘๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๑๓,๓๓๐ + ๕๔๐ \\ &= ๑๓,๘๗๐ \times ๔\% \\ &= ๕๖๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๗๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๑๓,๘๗๐ + ๕๖๐ \\ &= ๑๔,๔๓๐ \times ๔\% \\ &= ๕๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๖,๙๖๐\end{aligned}$$

### วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

#### กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

$$\begin{aligned}\text{อัตราเงินเดือน } ๓๐,๒๒๐.- \text{ บาท เงินประจำตำแหน่ง } ๓,๕๐๐.- \text{ บาท} \\ &= (๓๐,๒๒๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๔๐๔,๔๖๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๓๐,๒๒๐ - ๓๑,๓๔๐ \\ &= ๑,๑๒๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓,๔๔๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๓๒,๓๔๐ - ๓๑,๓๔๐ \\ &= ๑,๑๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓,๓๒๐\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๓๓,๕๖๐ - ๓๒,๔๕๐ \\ &= ๑,๑๐๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๓,๓๒๐\end{aligned}$$

๒. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)

อัตราเงินเดือน ๒๙๗,๙๐๐.- บาท

$$= \frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐)}{๒} \times ๑๒$$

$$= \frac{๓๔๐ + ๑,๒๘๐}{๒} \times ๑๒$$

$$= ๘๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๙,๗๒๐$$

## ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๙,๖๙๐.- บาท

$$= ๙,๖๙๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๑๖,๒๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๙,๖๙๐ X ๔%

$$= ๓๘๗ \times ๑๒$$

$$= ๔,๖๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๙,๖๙๐+๓๘๗

$$= ๑๐,๐๗๗ \times ๔\%$$

$$= ๔๑๑ \times ๑๒$$

$$= ๔,๙๓๒$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๑๐,๐๗๗+๔๑๑

$$= ๑๐,๔๘๗ \times ๔\%$$

$$= ๔๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๐๔๐$$

## ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๑,๐๐๐.- บาท

$$= ๑๑,๐๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๓๒,๐๐๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๑๑,๐๐๐ X ๔%

$$= ๔๔๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๒๘๐$$

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๑๑,๐๐๐+๔๔๐

$$= ๑๑,๔๔๐ \times ๔\%$$

$$= ๔๖๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๕๒๐$$

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๑๑,๔๔๐+๔๖๐

$$= ๑๑,๙๐๐ \times ๔\%$$

$$= ๔๘๐ \times ๑๒$$

$$= ๕,๗๖๐$$

## ๕. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)

อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐.- บาท

$$= ๙,๐๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๑๐๘,๐๐๐$$

ภาระปี ๒๕๖๑ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๖๒ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๖๓ = ๑๐๘,๐๐๐

## วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} &= ๒๕,๙๗๐.- \text{ บาท} \quad \text{เงินประจำตำแหน่ง} \quad ๓,๕๐๐.- \text{ บาท} \\ &= (๒๕,๙๗๐ \times ๑๒) + (๓,๕๐๐ \times ๑๒) \\ &= ๓๕๓,๖๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๒๕,๙๗๐ - ๒๖,๙๘๐ \\ &= ๑,๐๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๒,๑๒๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๒๖,๙๘๐ - ๒๘,๐๓๐ \\ &= ๑,๐๕๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๒,๖๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๒๘,๐๓๐ - ๒๙,๑๑๐ \\ &= ๑,๐๘๐ \times ๑๒ \\ &= ๑๒,๙๖๐ \end{aligned}$$

๒. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ

$$\text{อัตราเงินเดือน} = \frac{(๙,๗๔๐ + ๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๓๕๕,๓๒๐$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= \frac{(๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒} \\ &= ๑๒,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๒,๐๐๐$$

๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} &= ๒๙๗,๙๐๐.- \text{ บาท} \\ &= \frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐) \times ๑๒}{๒} \\ &= \frac{๓๔๐ + ๑,๒๘๐}{๒} \times ๑๒ \\ &= ๘๑๐ \times ๑๒ \\ &= ๙,๗๒๐ \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๙,๗๒๐$$

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่างเดิม)

$$\text{อัตราเงินเดือน} = ๙,๔๐๐$$

$$\begin{aligned}
 &= ๙,๔๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๑๒,๘๐๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๙,๔๐๐ \times ๔\% \\
 &= ๓๘๐ \times ๑๒ \\
 &= ๔,๕๖๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๙,๔๐๐ + ๓๘๐ \\
 &= ๙,๗๘๐ \times ๔\% \\
 &= ๔๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๔,๘๐๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๙,๗๘๐ + ๔๐๐ \\
 &= ๑๐,๑๘๐ \times ๔\% \\
 &= ๔๑๐ \times ๑๒ \\
 &= ๔,๙๒๐
 \end{aligned}$$

๕. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐.- บาท} \\
 &= ๙,๐๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๑๐๘,๐๐๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๑} &= ๑๐๘,๐๐๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๒} &= ๑๐๘,๐๐๐ \\
 \text{ภาระปี ๒๕๖๓} &= ๑๐๘,๐๐๐
 \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายของกองสวัสดิการสังคม

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (ว่างเต็ม)

$$\begin{aligned}
 \text{อัตราเงินเดือน} &= \frac{(๑๕,๘๕๐ + ๕๑,๑๔๐) \times ๑๒}{๒} \\
 &= ๔๐๑,๙๔๐ \\
 \text{เงินประจำตำแหน่ง} &= ๓,๕๐๐ \times ๑๒ \\
 &= ๔๒,๐๐๐ \\
 \text{ดังนั้น} &= ๔๐๑,๙๔๐ + ๔๒,๐๐๐ \\
 &= ๔๔๓,๙๔๐
 \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓

$$\begin{aligned}
 &= \frac{(๑๕,๘๕๐ - ๑๖,๗๐๐) + (๕๑,๑๔๐ - ๔๙,๔๘๐)}{๒} \\
 &= \frac{๘๕๐ + ๑,๖๖๐}{๒} \\
 &= ๑,๒๕๕ \times ๑๒ \\
 &= ๑๕,๐๖๐
 \end{aligned}$$

๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเต็ม)

$$\text{อัตราเงินเดือน} = \frac{(๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๓๕๕,๓๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = \frac{(๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐) + (๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= ๑๒,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๒,๐๐๐$$

๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ขอกำหนดเพิ่ม)

อัตราเงินเดือน ๒๙๗,๙๐๐.- บาท

$$= \frac{(๙,๐๙๐- ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐-๓๙,๖๒๐) \times ๑๒}{๒}$$

$$= \frac{๓๔๐+๑,๒๘๐}{๒} \times ๑๒$$

$$= ๘๑๐ \times ๑๒$$

$$= ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๙,๗๒๐$$

๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

$$\text{อัตราเงินเดือน} = ๑๖,๗๒๐$$

$$= ๑๖,๗๒๐ \times ๑๒$$

$$= ๒๐๐,๖๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๑} = ๑๖,๗๒๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๔๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๒} = ๑๖,๗๒๐+๗๐๐$$

$$= ๑๗,๔๒๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๐๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๔๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๓} = ๑๗,๔๒๐+๗๐๐$$

$$= ๑๘,๑๒๐ \times ๔\%$$

$$= ๗๓๐ \times ๑๒$$

$$= ๘,๗๖๐$$

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

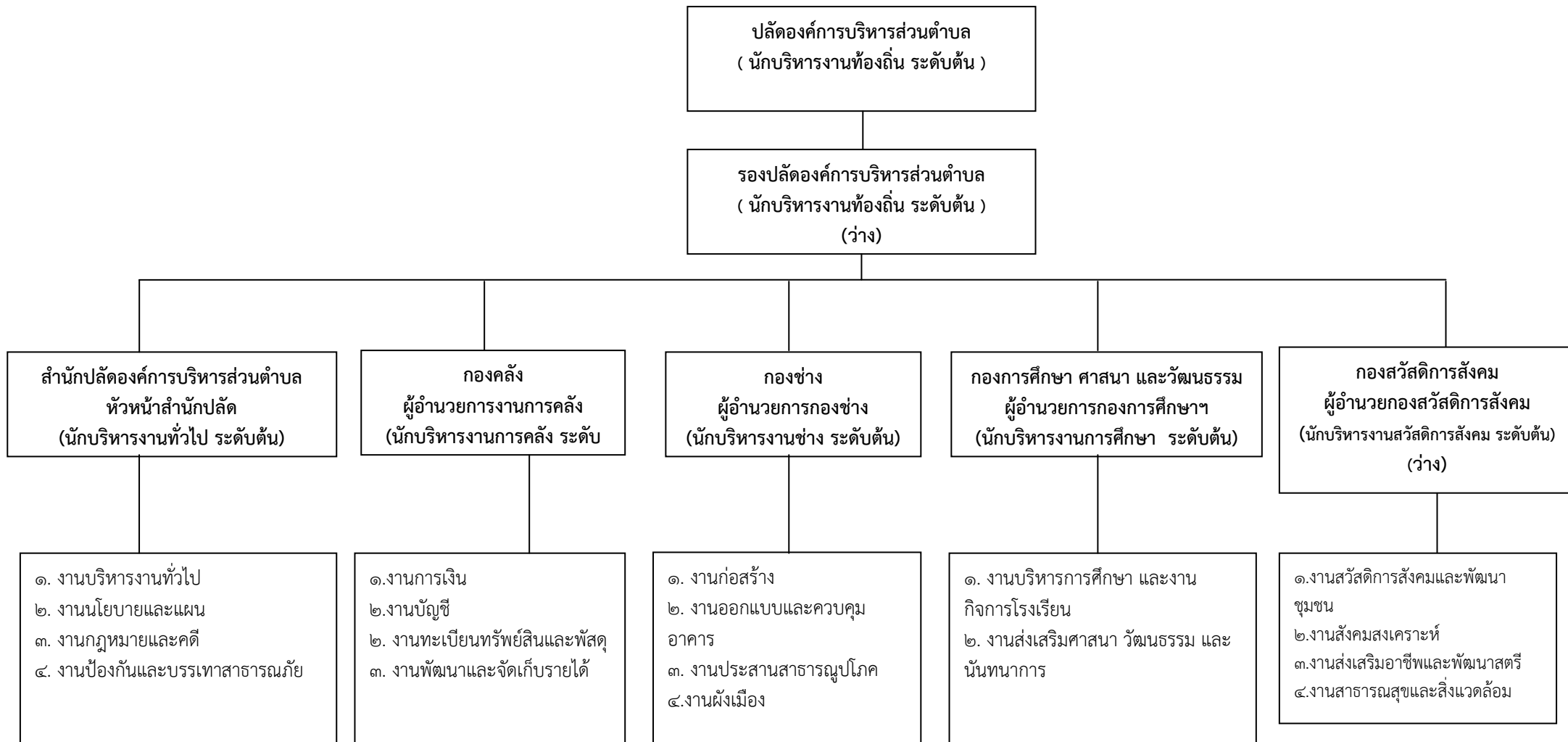




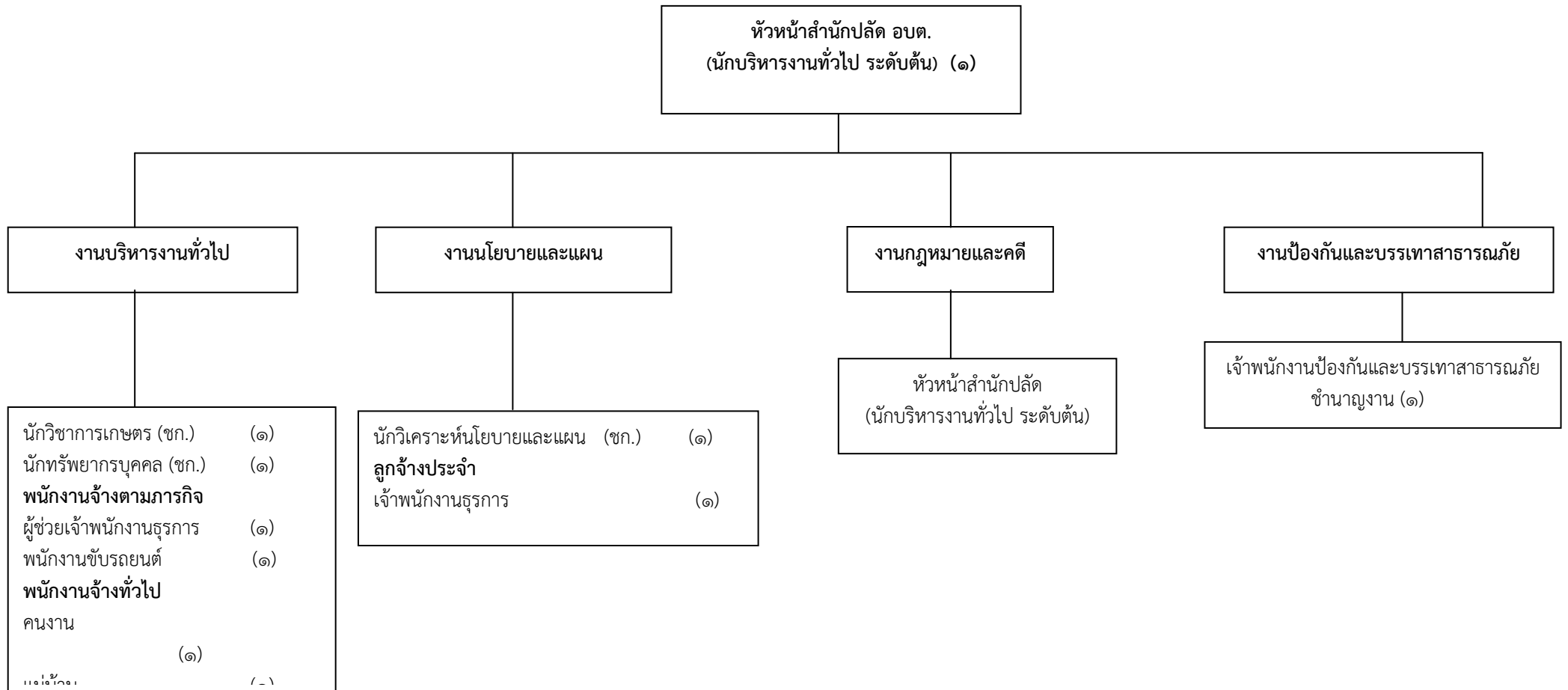


## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

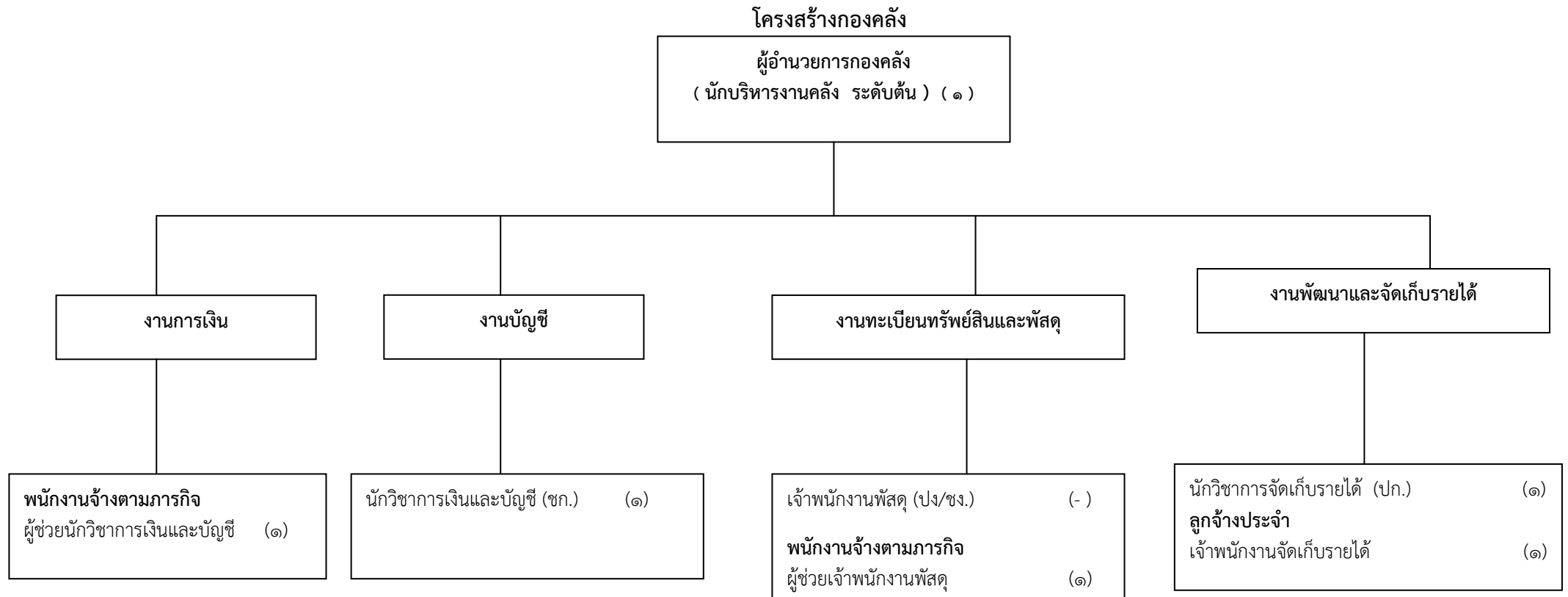
### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์



## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

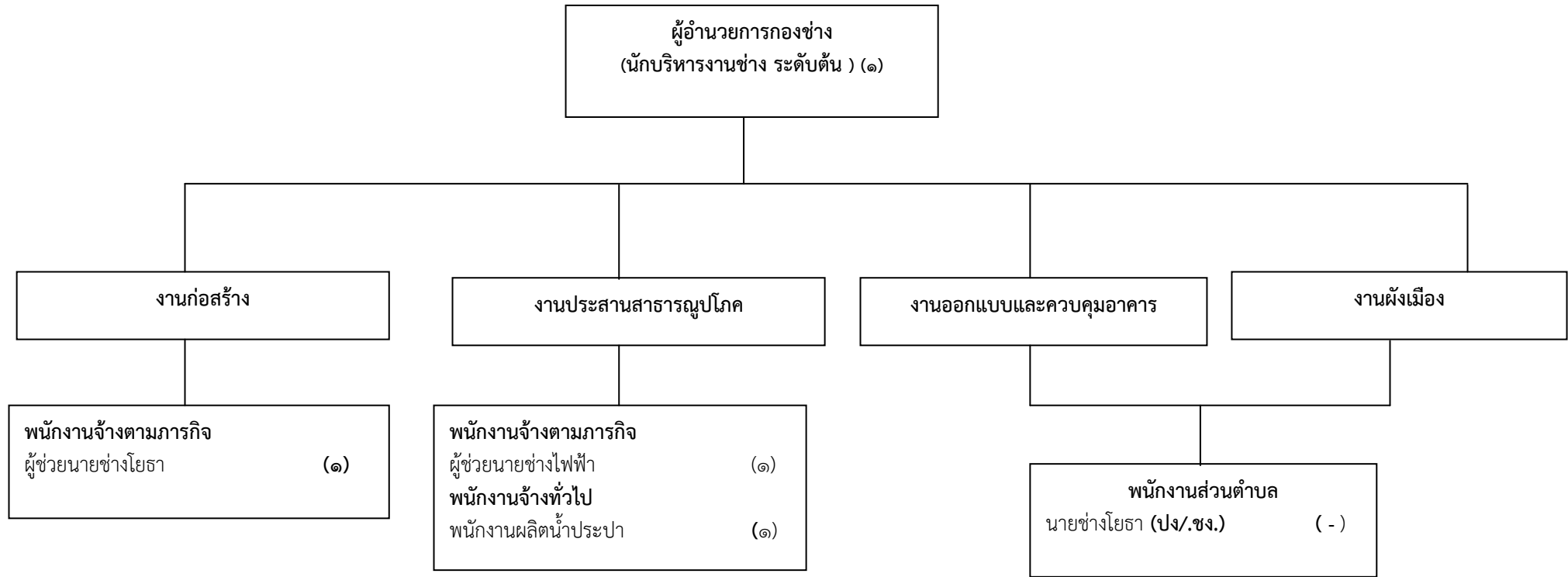


ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชง.	ปง.			
-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	๒	๒



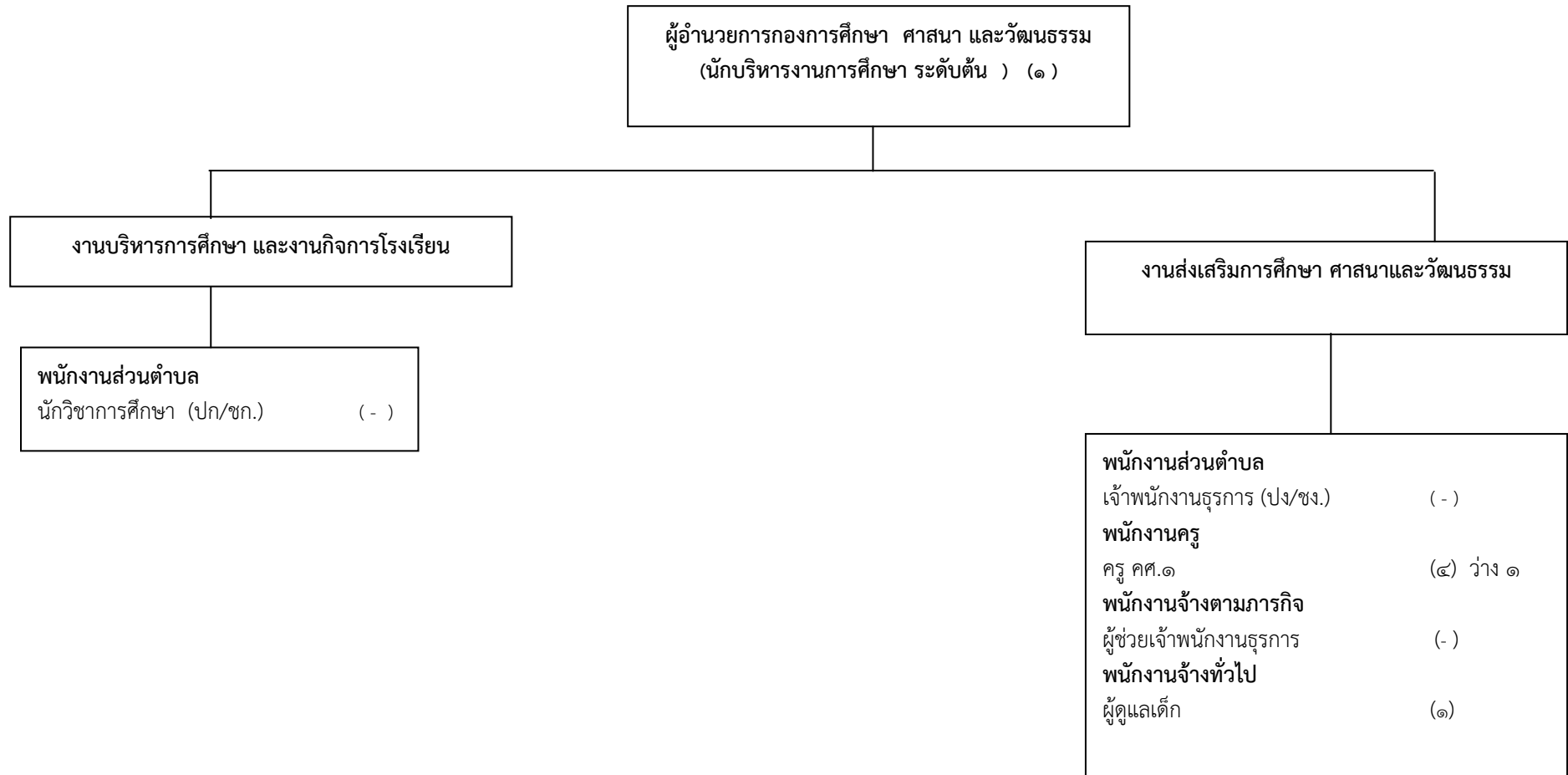
ประเภทบริหาร			ประเภทอำนาจการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชง.	ปง.			
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภทบริหาร			ประเภทอำนาจการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชง.	ปจ.			
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑

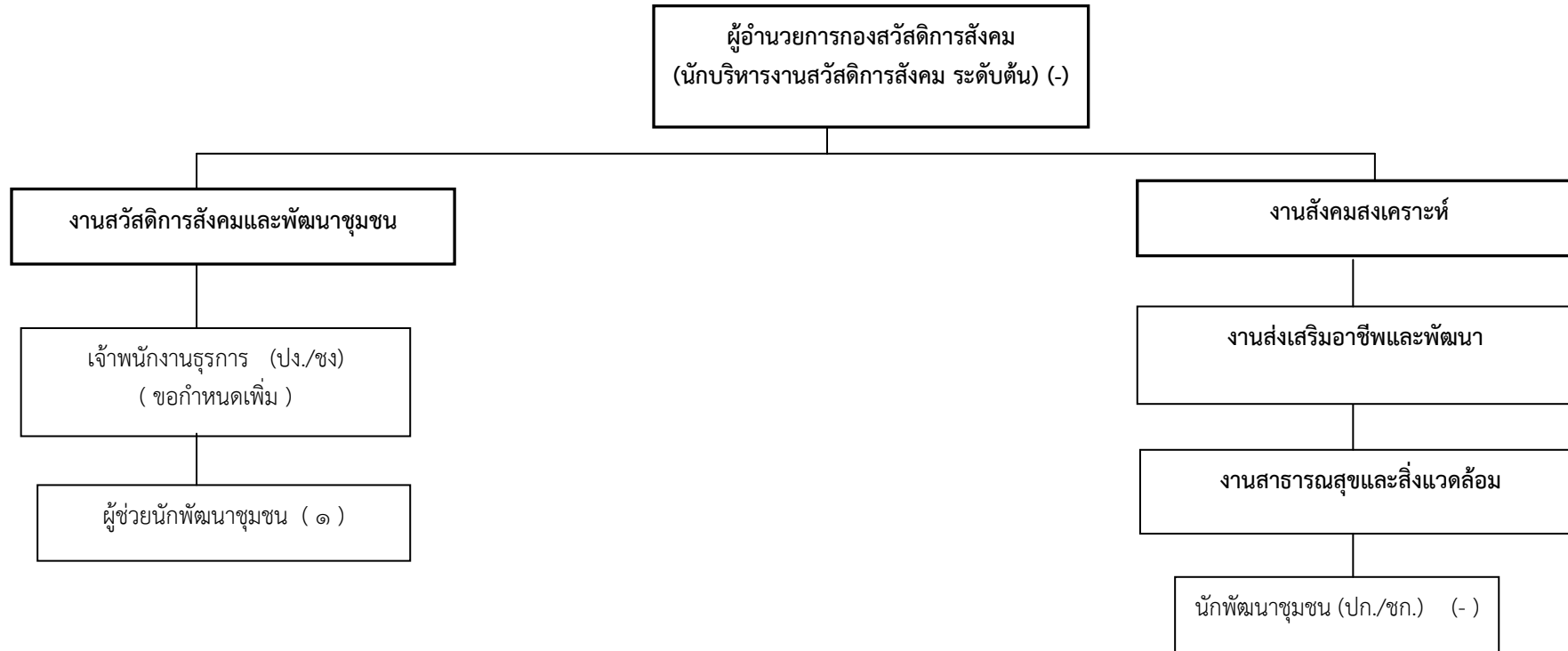
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภทบริหาร			ประเภทอำนวยการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			พนักงานครู		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชง.	ปง.	คศ.	ครูผู้ช่วย		
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	-	๑



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภทบริหาร			ประเภทอำนาจการ			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชง.	ปง.			
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-

## ๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุนสุวรรค์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	นายจิรพัฒน์ สายมาอินทร์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อปท.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน อปท.	ต้น	๓๗๖,๐๘๐.-	๔๘,๐๐๐.-	-	
๒.	-	-	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อปท.)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน อปท.	ต้น	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด อบต.</b>											
๓.	นายณัฐพล แซ่ตั้ง	ป.โท (รัฐประศาสน- ศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐๕,๖๔๐.-	๔๒,๐๐๐	-	
๔.	นายจำลอง บุตรจันทร์	ป.โท (รัฐประศาสน- ศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์	ชก.	๓๑๗,๕๒๐.-	-	-	
๕.	นายสันธาน ทองหล่อ	ปริญญาตรี (ส่งเสริม การเกษตรฯ)	๓๘-๓-๐๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๘-๓-๐๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๒๗๖,๐๐๐	-	-	
๖.	น.ส.วันเพ็ญ แซ่ตั้ง	ปริญญาโท (รัฐประศาสน- ศาสตร์)	๓๘-๓-๐๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๐๕,๖๔๐.-	-	-	
๗.	พ.จ.อ.ไพฑูรย์ ร้อยแก้ว	ปริญญาตรี (รัฐประศาสน- ศาสตร์)	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐.-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๘.	น.ส.บุญน้ำ สดใส	ม. ๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๒๐๐.-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๙.	นายอรุณ กลิ่นอุบล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๐,๑๖๐.-	-		
๑๐.	นางสาวจันทน์ญา มีนุช	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ-	-	๑๒๕,๘๘๐.-	-		
									-	-		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๑.	น.ส.สายลม ไยหวยกตาพิก	ม.๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-		
๑๒.	นายสละ เทศอัน	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐.-	-		
๑๓.	นางนัฐวรรณ สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐.-			
๑๔.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๘-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-			
๑๕.	นางปราณี สิ้นสมุทร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐.-			
๑๖.	นางสายชล แม้นเมฆ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๙,๒๔๐.-			
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๑๗.	นางทองหยิบ หมั่นหาญ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๕,๗๘๐.-	-		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๘.	น.ส.จุฑาภรณ์ ใจอ่อน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผช.นักวิชาการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ	-	๒๐๘,๖๘๐.-	-		
๑๙.	นางสุวรรณา หนูน้อย	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๙,๙๖๐.-	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>กองช่าง</b>											
๒๐.	นายชัยวัฒน์ นวมงาม	ป.โท (ก่อสร้าง)	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)		๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	-
๒๑.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๒.	น.ส.กัลยรัตน์ เอี่ยมสง่า	ปวช. (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	-
๒๓.	นายสุทธิพงษ์ ผูกศิริ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๑๖,๒๘๐	-	-	-
๒๔.	นายพีรเดช นาคขำ	ปวส.	-	พนักงานผลิต น้ำประปา		พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	<b>กองการศึกษา</b>											
๒๕.	น.ส.ศิวรจรรย์ บุญกุลธนพัฒน์	ป.โท (บริหาร การศึกษา)	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา		๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	-	-	-
๒๖.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา		๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชง.	-	-	-	-
๒๗.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ		๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-
	<b>พนักงานครู</b>											
๒๘.	นางสุรียา บุตรจันทร์	ปริญญาโท (บริหาร การศึกษา)	๗๖-๒-๐๐๐๕	ครู	-	๗๖-๒-๐๐๐๕	ครู	คศ.๑	๒๖๔,๐๐๐	-	-	-
๒๙.	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๐๙๖	ครู	-	๗๖-๒-๐๐๙๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๓๐.	นางสงวน เอรรารณณ์	ปริญญาตรี	๗๖-๒-๐๑๖๘	ครู		๗๖-๒-๐๑๖๘	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	-
๓๑.	นางสาวสายรุ้ง คำชื่น	ป.โท(บริหาร การศึกษา)	๗๖-๒-๐๑๖๗	ครู	-	๗๖-๒-๐๑๖๗	ครู	คศ.๑	๒๒๙,๒๐๐	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๒.	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๓.	น.ส.สรินทร์ พงษ์เทศ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	<b>ส่วนสวัสดิการสังคม</b>											
๓๔.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม	ต้น	-	-	-	
๓๕.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชง	๓๘-๓-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	-	-	-	
๓๖.	-ว่าง-	-	๓๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.ชก.	๓๘-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชก.	-	-	-	กำหนด เพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๗.	นางสาวบัณฑิตา สดใส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๐,๖๔๐	-	-	



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน ในการทำงานสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยมีการกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น



ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบล พุสวรรณ

๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย	/			สำนักปลัด
๒.	หลักสูตรหัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		/		สำนักปลัด
๓.	หลักสูตร นักวิเคราะห์ฯ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			/	สำนักปลัด
๔.	หลักสูตร นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล			/	สำนักปลัด
๕.	หลักสูตร นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร			/	สำนักปลัด
๖.	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	/			สำนักปลัด
๗.	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี			/	สำนักปลัด
๘.	หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้			/	สำนักปลัด
๙.	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง			/	สำนักปลัด
๑๐.	หลักสูตร นักบริหารงานการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา			/	สำนักปลัด
๑๑.	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา			/	สำนักปลัด
๑๒.	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		/		สำนักปลัด
๑๓.	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ			/	สำนักปลัด
๑๔.	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ			/	สำนักปลัด
๑๕.	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ			/	สำนักปลัด
๑๖.	หลักสูตร ครู	ครู		/		สำนักปลัด

๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรนายก อบต.	นายก อบต.	/			สนง.ปลัด
๒.	หลักสูตรรองนายก อบต.	รองนายก อบต.		/		สนง.ปลัด
๓.	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขา นายก อบต./เลขาสภาฯ		/		สนง.ปลัด
๔.	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภาฯ/รองประธานสภาฯ		/		สนง.ปลัด
๕.	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต.	/	/	/	สนง.ปลัด

## ๔. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตรการพัฒนาสมาชิกสภาและผู้บริหาร	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	/			สำนักปลัด
๒.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน		/	/	สำนักปลัด
๓.	หลักสูตร พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฯ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สำนักปลัด
๔.	การทัศนศึกษาดูงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สำนักปลัด
๕.	หลักสูตร การดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สำนักปลัด

## ๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑.	หลักสูตร พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฯ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สนง.ปลัด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญ รุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป ตลอดจนให้พนักงาน ลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ จึงกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

#### ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ.๒๕๕๒

.....

**ข้อ ๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

#### ส่วนที่ ๒ จรรยาวิชาชีพขององค์กร

**ข้อ ๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**ข้อ ๕** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

**ข้อ ๖** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

**ข้อ ๗** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

**ข้อ ๘** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

**ข้อ ๙** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

**ข้อ ๑๐** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

**ข้อ ๑๑** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

**ข้อ ๑๒** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

**ข้อ ๑๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

**ข้อ ๑๔** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

