

## 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) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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 การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่ดีสอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะอยู่ในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(๑) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ ความสามารถ

ในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้  
ได้ตลอดเวลา

(๒) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือ การสูญเสียกำลังคนในองค์กร  
เนื่องจากจะทำให้ห้องค์กรขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบได้ว่าในแต่ละสายอาชีพ  
จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เขียนขอใช้คำว่าวัฏจักรสาย  
อาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับ  
การวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

๒.๑ ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ใน  
ฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหาร  
สามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละ  
แผนกกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

๒.๒ ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะ  
ทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาใน  
อดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าไร จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาด  
กำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

๒.๓ ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มี  
ความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้ห้องค์กรมีความได้เปรียบเป็น  
อย่างมากเนื่องจากจะสามารถทาบทามคนที่ห้องค์กรต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

๒.๔ ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดย  
เฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่า  
จะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่ห้องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

๒.๕ ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง  
เนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับ  
แรก และฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาด  
แคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร  
การใช้คน และการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มี คุณสมบัติ คุณภาพและ  
คุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม และในเวลาที่ต้องการ รวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้  
คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผน  
กำลังคนไว้ ๔ ประการ ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน  
การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือก และ  
การเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

๒. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุม  
กิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและ  
ค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

๓. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจ  
ตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้ จะมองในแง่

โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพ อุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

๔. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

๔.๑ การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

๔.๒ การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๔.๓ การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์การ

๔.๔ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

๔.๕ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

๔.๖ การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

๔.๗ การวางแผนกำลังคนจะทำให้เกิดการพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

๔.๘ การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนตำบลพุสวรรค์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบล โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีดังนี้**

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน
๒. ทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้
๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบันงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร
๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้างเงินเดือนบุคลากรและค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน
๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์
๖. นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร
๗. จัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ
๘. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี
๙. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลัง-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

### **๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

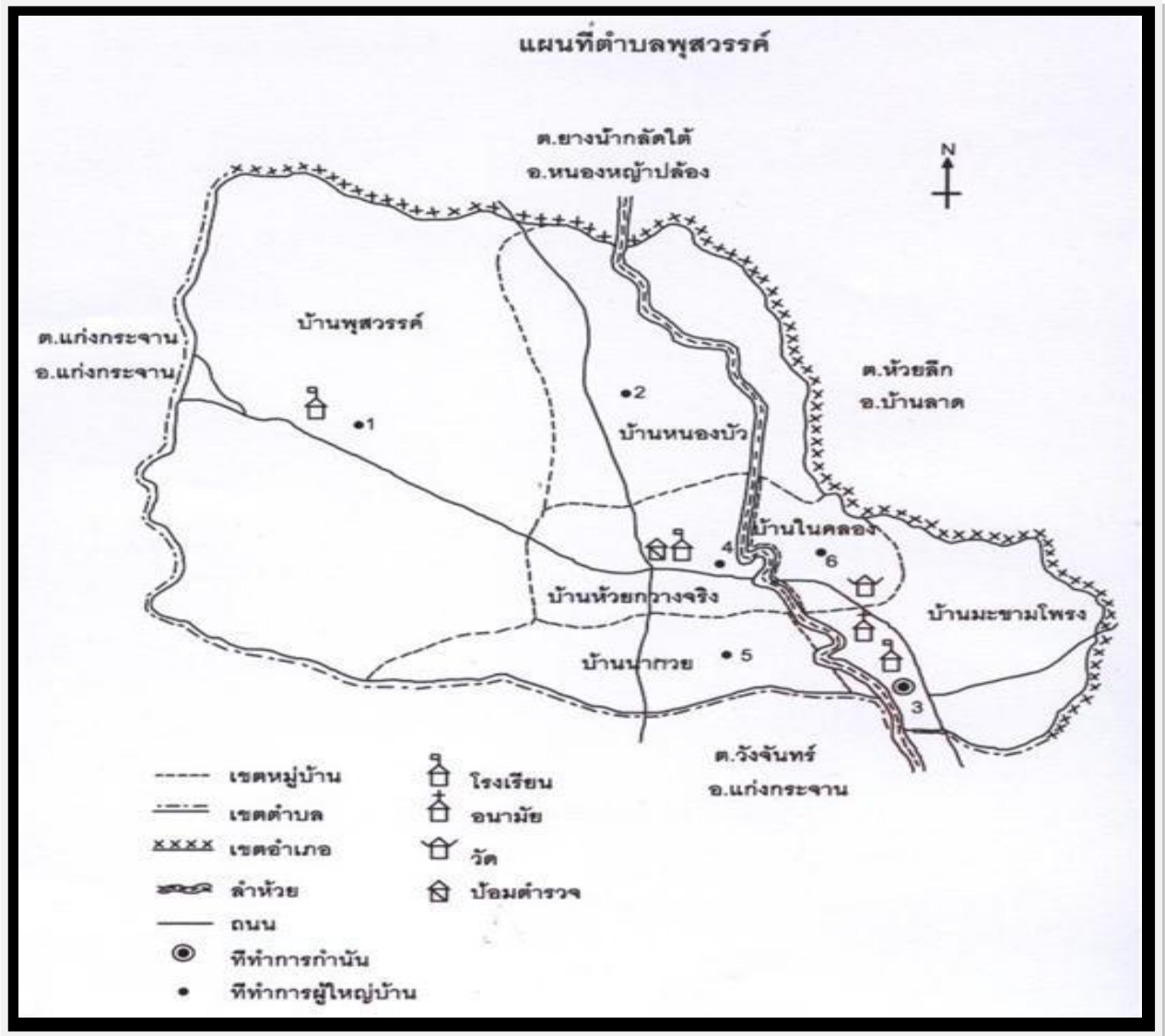
#### **☞ สภาพทั่วไป**

☛ **ที่ตั้ง** ตำบลพุทธสวรรค์ เป็นตำบลๆ หนึ่งใน ๖ ตำบลของอำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งประกอบด้วย ตำบลสองพี่น้อง ตำบลแก่งกระจาน ตำบลวังจันทร์ ตำบลพุทธสวรรค์ ตำบลป่าเต็ง และตำบลห้วยแม่เพรียง องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแก่งกระจาน ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร

#### **☛ อาณาเขต**

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

แผนที่เส้นทางคมนาคมภายในตำบลพุสวรค์



เนื้อที่

ตำบลพุสวรค์ มีเนื้อที่ทั้งหมด ๓๖,๐๐๐ ไร่ หรือคิดเป็น ๕๗.๖๘ ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ

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

จำนวนหมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต.พุสวรค์มีทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน

ประชากร

ปัจจุบันตำบลพุสวรค์ มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๓๖๔ คน แยกเป็นชาย ๑,๖๕๕ คน หญิง ๑,๗๐๙ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๕๘.๓๒ คน/ตารางกิโลเมตร

โดยแบ่งรายละเอียดของหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร	คิดเป็น (ร้อยละ)	ชาย	หญิง	จำนวนครัวเรือน
๑	บ้านพุทธวรรค์	๔๙๙	๑๔.๗๑	๒๖๑	๒๓๘	๒๒๕
๒	บ้านหนองบัว	๓๒๓	๙.๖๐	๑๕๙	๑๖๔	๑๒๖
๓	บ้านมะขามโพรง	๑,๐๒๓	๓๐.๔๑	๔๘๕	๕๒๙	๓๓๒
๔	บ้านห้วยขวางจริง	๘๒๘	๒๔.๖๑	๓๙๙	๔๓๒	๓๑๙
๕	บ้านนาถวย	๔๑๗	๑๒.๓๙	๒๑๐	๒๐๗	๑๓๑
๖	บ้านในคลอง	๒๗๒	๘.๐๘	๑๓๙	๑๓๓	๘๕
	รวมทั้งตำบล	๓,๓๖๒	๑๐๐ %	๑,๖๕๓	๑,๗๐๙	๑,๒๑๘

ที่มา : งานทะเบียน อำเภอแก่งกระจาน ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

รายการ	ปีปัจจุบัน ๒๕๕๗	ปีที่แล้ว ๒๕๕๖	๒ ปีที่แล้ว ๒๕๕๕	
ประชากรชาย	๑,๖๕๓	๑,๖๓๕	๑,๕๘๗	คน
ประชากรหญิง	๑,๗๐๙	๑,๖๘๐	๑,๖๕๑	คน
รวมประชากร	๓,๓๖๒	๓,๓๑๕	๓,๒๓๘	คน
จำนวนครัวเรือน	๑,๒๑๘	๑,๑๕๙	๑,๑๕๙	หลังคาเรือน

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗ (อำเภอแก่งกระจาน)

## ☛ สภาพทางเศรษฐกิจ

### ๒.๑ การประกอบอาชีพ

ประชาชนในตำบลพุทธสวรรค์ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และการเลี้ยงสัตว์ เช่นการทำไร่หมุนวน และการปลูกพืชผักสวนครัว ด้านการเลี้ยงสัตว์ ได้แก่ โค สุกร ด้านการค้าขายและอาชีพรับจ้าง

### ๒.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- โรงสี	๓	แห่ง	เสาสัญญาณโทรศัพท์	๓	แห่ง
- ร้านค้า	๓๗	แห่ง	- ร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้าง	๓	แห่ง
- บั๊มน้ำมัน	๓	แห่ง			
- บั๊มหลด	๕	แห่ง			
- อู่ซ่อมรถ	๖	แห่ง			
- ห้องเช่า	๕	แห่ง			
- โรงน้ำดื่ม	๑	แห่ง			

## ☛ สภาพทางสังคม

### ☛ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	๓	แห่ง
- โรงเรียนขยายโอกาส	จำนวน	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน	-	แห่ง
- เสียงตามสาย	จำนวน	๖	แห่ง

### ☛ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด	จำนวน	๒	แห่ง
- สำนักปฏิบัติธรรม	จำนวน	๒	แห่ง

### ☛ การสาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำหมู่บ้าน / ตำบล	จำนวน	๑	แห่ง
-----------------------------------	-------	---	------

### ☛ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- บ้อมตำรวจชุมชน	จำนวน	๑	แห่ง
------------------	-------	---	------

## ☛ การบริการพื้นฐาน

### ☛ การคมนาคม

- ถนนลาดยาง	๑๙	สาย
- ถนนคอนกรีต	๒๖	สาย
- ถนนลูกรัง	๒๖	สาย

### ☛ การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ	จำนวน	๔	ตู้
----------------------	-------	---	-----

### ☛ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง	๖	หมู่บ้าน	
- ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์	จำนวน	๑๕	ครัวเรือน



### ☛ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำ	จำนวน	๑	สาย
- ลำห้วย	จำนวน	๑๕	สาย

### ☛ แหล่งน้ำ/ถนนที่สร้างขึ้น

แหล่งน้ำ/ ถนน	หมู่						รวม
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	
เขื่อน	-	-	-	-	-	-	-
แม่น้ำ	-	๑	๑	๑	๑	๑	๕
อ่างเก็บน้ำ	๒	-	-	๓	๑	๑	๗
สระ	๑	๒	๘	๓	๖	๑	๒๑
ถังเก็บน้ำฝน	๕	-	๑	๖	-	๒	๑๔
บ่อบาดาล	๑	๔	๓	-	๕	๔	๑๗
บ่อน้ำตื้น	๑๐	๒	๖	๓	๖	๒	๒๙
ประปา	๑	๑	๓	๒	๑	๑	๙
ลำห้วย	๔	๒	๒	๓	๓	๒	๑๔
ถนนน้ำล้น	-	๑	-	๒	๑	๑	๕
ฝาย	-	๒	-	๕	๗	๒	๑๖
ลาดยาง	๒	๓	๓	๕	๓	๓	๑๙
ลูกรัง	๑	๗	๓	๖	๖	๓	๒๖
คสล.	๔	๒	๗	๖	๓	๔	๒๖
ขุดลอก	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๓๒	๒๐	๒๙	๔๓	๓๔	๒๑	

### ☛ ข้อมูลอื่นๆ

#### ☛ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ทรัพยากรดิน เนื้อที่ในตำบลพุทธสวรรค์ส่วนใหญ่เป็นเนื้อที่เกษตรกรรม สภาพดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วน และลูกรังบริเวณที่ราบสลับเชิงเขา
- ทรัพยากรน้ำ มีแม่น้ำแม่ประจันต์ไหลผ่าน
- ทรัพยากรป่าไม้ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวน
- แร่ดินขาว

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

“ สังคมการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ”

#### พันธกิจ

- สร้างความเป็นธรรมในการกระจายรายได้ ควบคู่กับการสร้างสังคม คุณธรรม เพื่อให้คนกินดีอยู่ดีมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติดและอบายมุข คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มีวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล

- พัฒนาฐานการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีเสถียรภาพบนฐานความรู้และการสร้างสรรค์ของไทย ขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคน สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน รวมทั้งยารักษาโรคจากสมุนไพรบนฐานทรัพยากรและความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งปรับโครงสร้างสาขาการผลิตและการบริโภคของประเทศให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- สร้างภูมิคุ้มกันให้เข้มแข็ง สามารถป้องกันและรองรับผลกระทบและความเสี่ยงจากวิกฤติเศรษฐกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และทักษะสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล

## หลักและแนวคิดในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น

### การพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล

รัฐบาลปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศเชิงสร้างสรรค์ โดยการเชื่อมโยงกับภาคการผลิตและภาคบริการเข้าด้วยกันเป็นกลุ่มและใช้ความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยที่เชื่อมโยงกับความคิดและเทคโนโลยีใหม่ซึ่งเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับการพัฒนาประเทศ ตลอดจนยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี อย่างมีความสุข

### ยุทธศาสตร์การพัฒนามี ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์การสร้างความสมดุลและมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- 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. พัฒนาพืชนิเวศ เพิ่มปริมาณสัตว์น้ำ และลดการกัดเซาะพื้นที่ชายฝั่งทะเล
๕. สร้างและจัดระเบียบสิ่งแวดล้อมเมือง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด (Strategic Issues)

๑. การพัฒนากลุ่มจังหวัดให้เป็นศูนย์กลางผลิตและแปรรูปสินค้าประมงและเกษตร
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. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการปัญหาในเวศ
๙. การเร่งรัดการบังคับใช้กฎหมายผังเมือง

### วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี

#### วิสัยทัศน์ vision

เพชรบุรีเป็นเมืองประวัติศาสตร์ที่มีชีวิต น่าอยู่และน่าเที่ยว เป็นศูนย์ประชุมสัมมนานันทนาการหลากหลายรูปแบบ 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 ระบบสาธารณสุขปกคลุมทั่วถึง
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 สัญจรไปมาไม่สะดวก
- 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 เช่น โรค

ไข้เลือดออก

- ๕.๓ ขาดระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ

### ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ปัญหาการขาดบุคลากรภาคปฏิบัติ
- ๖.๒ ปัญหาการมี การขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารในภาคของประชาชน
- ๖.๓ ปัญหาการขาดศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- ๖.๔ ปัญหาการขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง

### ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ปัญหาการขาดการส่งเสริมการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๗.๒ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการศึกษา และการรักษาวัฒนธรรม
- ๗.๓ ปัญหาการขาดประสิทธิภาพทางด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๗.๔ ปัญหาการขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ปัญหาการขาดสถานที่ตั้งขยะและระบบการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- 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 และอนามัย

### ๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ ให้มีการเพิ่มบุคลากรในภาคปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๒ ให้กระตุ้นให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมและติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในลักษณะของการร่วมคิดร่วมทำ
- ๖.๓ ให้จัดให้มีสถานที่ทำการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยถาวร
- ๖.๔ ให้ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในภาระบทบาทหน้าที่ของของข้าราชการประจำ และข้าราชการการเมือง

## ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์

**ยุทธศาสตร์ที่ 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 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ 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 เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

## 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. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นแล้ว เผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมืองท้องถิ่น

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท	๑. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ กิจกรรมน้อมเกล้าฯ ถวายในหลวงร่วมกับมูลนิธิประเทศไทยใสสะอาด ฯลฯ
	๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร * จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ	* ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น * ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่าเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง * กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน * ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม * การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์ * การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา * ร้อยละของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใจและประยุกต์หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ
	๓. พัฒนาคณากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่	* ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น * ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่



กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาแนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษารับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	* ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรมอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจำทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	* จำนวนความรู้ หรือ Best Practices ที่เกี่ยวข้อง * จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ (Whistleblower) ให้ปลอด/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 * ปลุกฝึ่งปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี * ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่ * ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ * เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการท้องถิ่น * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและปฐมนิเทศ
	๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกลผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล * จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล
๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* ระดับความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์และการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน สู่มาตรฐานสากล
	๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล	* จำนวนข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาและดูงานในต่างประเทศ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็้องค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม	* ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง * 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 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	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 อุทธรณ์ ร้องทุกข์ของข้าราชการ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบ * ระดับการทุจริตของหน่วยงาน / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลดลงจากปีที่ผ่านมา
	๓.ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ (Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	* ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบและแนวทางทางในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบของข้าราชการ ทั้งในส่วนท้องถิ่นและในส่วนภูมิภาค

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ/มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามาส่วนร่วมและกรติดตามสถานการณ์การทำงาน ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวนราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	* จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี * ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคมกลุ่มต่างๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	* ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วม จากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่	* จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถานเข้ามามีส่วนร่วม ในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และธรรมาภิบาล

## 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. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม 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 การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ( 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 จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศวรรค์ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

### การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศวรรค์ในภารกิจแต่ละด้าน 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 (Streng=s)

- ๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมและสนับสนุนการส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎรอย่างต่อเนื่อง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วน ตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังขาดความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรค ไข้เลือดออก

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาล ส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุน งบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดย ใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

##### จุดแข็ง (Strength=S)

๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความ สงบเรียบร้อย

๔.องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๕.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจัดตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาลปีใหม่ เทศกาลวันสงกรานต์

๖. จัดให้มี อปพร.เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยไม่ชัดเจน ประชาชน ให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนไม่ยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วน ตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔.ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นงานที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยการพัฒนา จังหวัดเพชรบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดย ใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

##### จุดแข็ง (Strength=s)

-มีสถานที่ท่องเที่ยวในตำบล ทำให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพ

##### จุดอ่อน (Weakness=W)



- ระยะทางในการเข้ามาท่องเที่ยวมีระยะทางไกล ต้องใช้เวลาในการเดินทาง

#### โอกาส (Opportunity=O)

- ประชาชนในพื้นที่มีรายได้ มีงานทำ

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- สถานที่ท่องเที่ยวเป็นของเอกชน องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถเข้าไปพัฒนาได้

### ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อย่างต่อเนื่อง
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 (Strength=s)

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. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางเมืองและการบริหารในภาคของประชาชน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบล สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) ส่วนโยธา
- ๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ จำนวน ๔ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในสำนักงานปลัด ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมาก และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงาน ปลัด ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์กำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และในส่วนของกองคลังได้แยกงานการเงินและบัญชี ออกเป็นสองงาน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด 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>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข และ</li> </ul> <p>สิ่งแวดล้อม</p> <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>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p> <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>- งานการอำนวยการ</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด 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>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานการส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมสาธารณสุข และ</li> </ul> <p>สิ่งแวดล้อม</p> <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>- งานการดำเนินการทางคดีและศาล</li> </ul> <p>ปกครอง</p> <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>- งานการอำนวยการ</li> <li>- งานการป้องกัน</li> <li>- งานการช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานการกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์</li> <li>- งานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพ</li> <li>- งานสุสาน และฌาปนสถาน</li> <li>- งานสวนสาธารณะ</li> </ul>	
<p><b>๒. ส่วนการคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๒.๓ 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. ส่วนการคลัง</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. ส่วนโยธา</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๓. ส่วนโยธา</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</li> </ul>	<p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานการประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานการออกแบบ</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>๓.๓ 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>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา และงานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</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. ส่วนการศึกษา 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>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น นักบริหารงาน อบต. ๗ และแบ่งส่วนราชการย่อยในแต่ละส่วนออกเป็นงาน ซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรและบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ เพราะกรอบอัตรากำลังเดิมมีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๘ อัตรา ทำให้บางส่วนราชการมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ตามโครงสร้างส่วนราชการแต่ละส่วนได้ดังนี้

### สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลัง จำนวน ๑๒ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบลเดิม ตำแหน่งที่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการเกษตร บุคลากร ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ตำแหน่ง แม่บ้าน ตำแหน่ง คนงานทั่วไป แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก ทั้งงานด้านธุรการ งานนโยบายและแผน งานเกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาฯ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภารกิจที่มีการถ่ายโอนมาสู่องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารงานประจำของส่วนราชการต่าง ๆ ใน อบต. ให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหาร ทำให้การปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ยังจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเดิม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

- |                     |       |   |       |
|---------------------|-------|---|-------|
| ๑. นักพัฒนาชุมชน    | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นิติกร ๓ - ๕/๖ ว | จำนวน | ๑ | อัตรา |

#### ขอกำหนดเพิ่ม

- |  |       |   |       |
|--|-------|---|-------|
| ๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|--|-------|---|-------|

#### กองคลัง

ส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งที่มีคนครอง ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการการจัดเก็บรายได้ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ มีนักบริหารงานการคลัง ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคลัง จากการวิเคราะห์ปริมาณแล้วยังจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเดิม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างซึ่งเป็นโครงสร้างเดิมแต่ยังไม่มีคนครอง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ

- |                          |       |   |       |
|--------------------------|-------|---|-------|
| ๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|--------------------------|-------|---|-------|

### ส่วนโยธา

ส่วนโยธา มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๔ อัตรา คือ แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา และตำแหน่ง นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา ซึ่งปฏิบัติงานต่างๆ ในส่วนโยธาทั้งดำเนินงานประจำตามอำนาจหน้าที่และงานที่ได้รับการถ่ายโอนเป็นจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเพราะบุคลากรมีไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการบรรจุบุคลากรเพิ่มเติม ประกอบกับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ที่มีอยู่ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้างเดิมพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา คือ

- |                     |       |   |       |
|---------------------|-------|---|-------|
| ๑. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|---------------------|-------|---|-------|

### ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา พนักงานครู ตำแหน่ง ครู ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก มีนักวิชาการศึกษาทำหน้าที่รักษาการตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของส่วนการศึกษามากขึ้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้ประกาศจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นอีก ๑ ศูนย์ ซึ่งปัจจุบันเราได้จ้างเหมาบริการในการจัดการเรียนการสอนอยู่ จึงเห็นสมควรต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีระดับยากและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ได้วางแผนกำหนดตำแหน่งตามโครงสร้าง คือ

#### ตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง

- |                                    |       |   |       |
|------------------------------------|-------|---|-------|
| ๑. ตำแหน่ง นักบริหารงานการศึกษา ๒  | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ | จำนวน | ๑ | อัตรา |

#### ขอกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

- |                                      |       |   |       |
|--------------------------------------|-------|---|-------|
| ๑. ตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน | ๑ | อัตรา |
|--------------------------------------|-------|---|-------|



จากผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่จะต้องดำเนินการ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลพยุหะวรรค์ ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า จึงสามารถนำผลการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาจัดลงในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - พ.ศ.๒๕๖๐) โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงาน อบต. ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๗=๑
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๖ = ๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓- ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๖ว = ๑
นิติกร ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชน ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตร ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๖ว = ๑
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๕ = ๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒-๔/๕	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ขอกำหนด เพิ่ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนการคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๗=๑
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒ - ๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๕ = ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕=๑
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนโยธา</b>								
นักบริหารงานช่าง ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๖ = ๑
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C ๓ = ๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารการศึกษา ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ๓ - ๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔=๑
เจ้าพนักงานธุรการ ๒ - ๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานครู</b>								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คศ.๑ = ๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครูผู้ช่วย=๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>๓๓</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงาน อบต.	๑	๒๖,๙๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒๙,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑๙,๙๗๐	๒๘๑,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๓.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔.	นักพัฒนาชุมชน ๓ - ๕ / ๖ ว	ว่าง	๒๐,๒๒๕	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๕.	นิติกร ๓ - ๕ / ๖ ว	ว่าง	๒๐,๒๒๕	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐
๖.	นักวิชาการเกษตร ๓ - ๕ / ๖ ว	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๗.	บุคลากร ๓ - ๕ / ๖ ว	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
๘.	เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๑,๘๖๐	๑๔๒,๓๒๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๑.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๐๗๐	๑๒,๘๔๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐
๑๒.	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓.	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๕๘ 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.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔ / ๕	๑	๕,๘๑๐	๒๗,๓๕๐	๑๙๘,๙๖๐

๒.) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะวรรค์ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๒๖,๔๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓,๑๖๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑๖,๘๘๐	๒๐๒,๕๖๐	๘,๐๔๐	๘,๑๖๐	๘,๖๔๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๕.	จนท.จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๑,๖๓๐	๑๓๙,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๖,๑๒๐
๖.	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๘๐๐

๓. ส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานช่าง	๑	๒๓,๓๗๐	๓๒๒,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๒.	นายช่างโยธา	๑	๑๓,๓๑๐	๑๕๙,๗๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐
๓.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๔.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๓.๑) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐

๔.) ส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะสุวรรค์ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานการศึกษา	๑		๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒.	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑๖,๕๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔.	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕.	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๖.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๗.	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔.๑) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑.	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๙,๙๐๐,๐๐๐ ล้านบาท	๒๐,๘๙๕,๐๐๐ ล้านบาท	๒๑,๙๓๙,๗๕๐ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

## วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

### สำนักงานปลัด

#### ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๗

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 26,480.- \text{ บาท} \quad \text{เงินประจำตำแหน่ง} \quad 3,500.- \text{ บาท} \\ & = (26,480 * 12) + (3,500 * 12) = 365,760 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = 28,030 - 26,480 \\ & = 1,550 * 12 = 18,600 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = 29,110 - 28,030 \\ & = 1,080 * 12 = 12,960 \\ \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = 30,220 - 29,110 \\ & = 1,110 * 12 = 13,320 \end{aligned}$$

#### ๒. นักบริหารงานทั่วไป ๖

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 19,470.- \text{ บาท} \quad \text{เงินประจำตำแหน่ง} \quad 3,500.- \text{ บาท} \\ & = (19,470 * 12) + (3,500 * 12) = 281,640 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = 20,780 - 19,470 \\ & = 1,310 * 12 = 15,720 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = 21,620 - 20,780 \\ & = 840 * 12 = 10,080 \\ \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = 22,450 - 21,620 \\ & = 830 * 12 = 9,960 \end{aligned}$$

#### ๓. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 21,190.- \text{ บาท} \\ & = 21,190 * 12 = 254,280 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = 22,040 - 21,190 \\ & = 850 * 12 = 10,200 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = 22,920 - 22,040 \\ & = 880 * 12 = 10,560 \\ \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = 23,450 - 22,920 \\ & = 530 * 12 = 6,360 \end{aligned}$$

#### ๔. นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/ว (ว่าง)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & 20,225.- \text{ บาท} = [(7,140 + 33,300) / 2] * 12 = 242,700 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = \{[(7,530 - 7,140) + (33,300 - 33,270)] / 2\} * 12 = 4,560 \\ \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = 4,560 \\ \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = 4,560 \end{aligned}$$

## ๕.นิติกร ๓-๕/๖ (ว่าง)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน } ๒๐,๒๒๕.- \text{ บาท} &= [(๗,๑๔๐+๓๓,๓๑๐)/๒]*๑๒ = ๒๔๒,๗๐๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๘ &= \{[(๗,๕๓๐-๗,๑๔๐)+(๓๓,๓๑๐-๓๒,๒๗๐)]/๒\}*๑๒ = ๘,๕๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๙ &= ๘,๕๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๖๐ &= ๘,๕๘๐ \end{aligned}$$

## ๖.นักวิชาการเกษตร ๖

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน } ๑๙,๙๗๐.- \text{ บาท} &= ๑๙,๙๗๐*๑๒ = ๒๓๙,๖๔๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๘ &= ๒๐,๗๘๐-๑๙,๙๗๐ \\ &= ๘๑๐*๑๒ = ๙,๗๒๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๙ &= ๒๑,๖๒๐-๒๐,๗๘๐ \\ &= ๘๔๐*๑๒ = ๑๐,๐๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๖๐ &= ๒๒,๔๙๐-๒๑,๖๒๐ \\ &= ๘๗๐*๑๒ = ๑๐,๔๔๐ \end{aligned}$$

## ๗.บุคลากร ๕ อัตราเงินเดือน ๑๘,๙๕๐.- บาท

$$\begin{aligned} &= ๑๘,๙๕๐*๑๒ = ๑๙๒,๓๖๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๘ &= ๑๙,๖๖๐-๑๘,๙๕๐ \\ &= ๗๑๐*๑๒ = ๘,๕๒๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๙ &= ๒๐,๔๐๐-๑๙,๖๖๐ \\ &= ๗๔๐*๑๒ = ๘,๘๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๖๐ &= ๒๑,๑๔๐-๒๐,๔๐๐ \\ &= ๗๔๐*๑๒ = ๘,๘๘๐ \end{aligned}$$

## ๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กำหนดเพิ่ม)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน } ๑๖,๕๘๐.- \text{ บาท} &= [(๕,๘๑๐+๒๗,๓๕๐)/๒]*๑๒ = ๑๙๘,๙๖๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๘ &= \{[(๖,๑๔๐-๕,๘๑๐)+(๒๗,๓๕๐-๒๖,๕๐๐)]/๒\}*๑๒ = ๗,๐๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๙ &= ๗,๐๘๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๖๐ &= ๗,๐๘๐ \end{aligned}$$

## ๙.เจ้าหน้าที่ธุรการ (ลูกจ้างประจำ)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน } ๑๑,๘๖๐.- \text{ บาท} &= ๑๑,๘๖๐*๑๒ = ๑๔๒,๓๒๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๘ &= ๑๒,๓๓๐-๑๑,๘๖๐ \\ &= ๔๗๐*๑๒ = ๕,๖๔๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๕๙ &= ๑๒,๘๑๐-๑๒,๓๓๐ \\ &= ๔๘๐*๑๒ = ๕,๗๖๐ \\ \text{ภาระปี } ๒๕๖๐ &= ๑๓,๓๑๐-๑๒,๘๑๐ \\ &= ๕๐๐*๑๒ = ๖,๐๐๐ \end{aligned}$$

๑๐. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐.- บาท

$$= ๑๕,๐๐๐ * ๑๒ = ๑๘๐,๐๐๐$$

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๑๕,๐๐๐ \* ๔% = ๖๐๐ \* ๑๒ = ๗,๒๐๐

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๑๕,๐๐๐ + ๖๐๐ = ๑๕,๖๐๐ \* ๔% = ๖๓๐ \* ๑๒ = ๗,๕๖๐

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๑๕,๖๐๐ + ๖๓๐ = ๑๖,๒๓๐ \* ๔% = ๖๕๐ \* ๑๒ = ๗,๘๐๐

๑๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๙,๔๐๐.- บาท = ๙,๔๐๐ \* ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๙,๔๐๐ \* ๔% = ๓๘๐ \* ๑๒ = ๔,๕๖๐

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๙,๔๐๐ + ๓๘๐ = ๙,๗๘๐ \* ๔% = ๔๐๐ \* ๑๒ = ๔,๘๐๐

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๙,๗๘๐ + ๔๐๐ = ๑๐,๑๘๐ \* ๔% = ๔๑๐ \* ๑๒ = ๔,๙๒๐

๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๐,๐๗๐.- บาท = ๑๐,๐๗๐ \* ๑๒ = ๑๒๐,๘๔๐

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๑๐,๐๗๐ \* ๔% = ๔๐๐ \* ๑๒ = ๔,๘๒๐

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๑๐,๐๗๐ + ๔๐๐ = ๑๐,๔๗๐ \* ๔% = ๔๒๐ \* ๑๒ = ๕,๐๔๐

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๑๐,๔๗๐ + ๔๒๐ = ๑๐,๘๙๐ \* ๔% = ๔๔๐ \* ๑๒ = ๕,๒๘๐

๑๓. แม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป)

อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐.- บาท = ๙,๐๐๐ \* ๑๒ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๑๐๘,๐๐๐

๑๔. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐.- บาท = ๙,๐๐๐ \* ๑๒ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๑๐๘,๐๐๐

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๑๐๘,๐๐๐

**วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี**

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๗ อัตราเงินเดือน ๒๖,๙๘๐.- บาท เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐.- บาท

$$= (๒๖,๙๘๐ * ๑๒) + (๓,๕๐๐ * ๑๒) = ๓๖๕,๗๖๐$$

ภาระปี ๒๕๕๘ = ๒๘,๐๓๐ - ๒๖,๙๘๐

$$= ๑,๐๕๐ * ๑๒ = ๑๒,๖๐๐$$

ภาระปี ๒๕๕๙ = ๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐

$$= ๑,๐๘๐ * ๑๒ = ๑๒,๙๖๐$$

ภาระปี ๒๕๖๐ = ๓๐,๒๒๐ - ๒๙,๑๑๐

$$= ๑,๑๑๐ * ๑๒ = ๑๓,๓๒๐$$

## ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๕

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & ๑๙,๓๐๐.- \text{ บาท} \\ & = ๑๙,๓๐๐ * ๑๒ = ๒๓๑,๖๐๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = ๒๐,๐๔๐ - ๑๙,๓๐๐ \\ & = ๗๔๐ * ๑๒ = ๘,๘๘๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = ๒๐,๗๗๐ - ๒๐,๐๔๐ \\ & = ๗๓๐ * ๑๒ = ๘,๗๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = ๒๑,๕๐๐ - ๒๐,๗๗๐ \\ & = ๗๓๐ * ๑๒ = ๘,๗๖๐ \end{aligned}$$

## ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๕

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & ๑๖,๘๘๐.- \text{ บาท} \\ & = ๑๖,๘๘๐ * ๑๒ = ๒๐๒,๕๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๕๘} & = ๑๗,๕๕๐ - ๑๖,๘๘๐ \\ & = ๖๗๐ * ๑๒ = ๘,๐๔๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๕๙} & = ๑๘,๒๓๐ - ๑๗,๕๕๐ \\ & = ๖๘๐ * ๑๒ = ๘,๑๖๐ \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ภาระปี ๒๕๖๐} & = ๑๘,๙๕๐ - ๑๘,๒๓๐ \\ & = ๗๒๐ * ๑๒ = ๘,๖๔๐ \end{aligned}$$

## ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ (ว่าง)

$$\text{อัตราเงินเดือน} ๑๖,๕๘๐.- \text{ บาท} = [(๕,๘๑๐ + ๒๗,๓๕๐) / ๒] * ๑๒ = ๑๙๘,๙๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = \{[(๒,๑๔๐ - ๕,๘๑๐) + (๒๗,๓๕๐ - ๒๖,๕๐๐)] / ๒\} * ๑๒ = ๗,๐๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๗,๐๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๗,๐๘๐$$

## ๕. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)

$$\text{อัตราเงินเดือน} ๑๑,๖๓๐.- \text{ บาท} = ๑๑,๖๓๐ * ๑๒ = ๑๓๙,๕๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๒,๐๙๐ - ๑๑,๖๓๐ = ๔๖๐ * ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๒,๕๖๐ - ๑๒,๐๙๐ = ๔๗๐ * ๑๒ = ๕,๖๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๓,๐๗๐ - ๑๒,๕๖๐ = ๕๑๐ * ๑๒ = ๖,๑๒๐$$

## ๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

$$\begin{aligned} \text{อัตราเงินเดือน} & ๑๕,๐๐๐.- \text{ บาท} \\ & = ๑๕,๐๐๐ * ๑๒ = ๑๘๐,๐๐๐ \end{aligned}$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๕,๐๐๐ * ๔\% = ๖๐๐ * ๑๒ = ๗,๒๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๕,๐๐๐ + ๖๐๐ = ๑๕,๖๐๐ * ๔\% = ๖๓๐ * ๑๒ = ๗,๕๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๕,๖๐๐ + ๖๓๐ = ๑๖,๒๓๐ * ๔\% = ๖๕๐ * ๑๒ = ๗,๘๐๐$$



๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๐๐.- บาท

$$= ๑๑,๕๐๐ * ๑๒ = ๑๓๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๑,๕๐๐ * ๔\% = ๔๖๐ * ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๑,๕๐๐ + ๔๖๐ = ๑๑,๙๖๐ * ๔\% = ๔๘๐ * ๑๒ = ๕,๗๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๑,๙๖๐ + ๔๘๐ = ๑๒,๔๔๐ * ๔\% = ๕๐๐ * ๑๒ = ๖,๐๐๐$$

## วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

### ส่วนโยธา

๑. หัวหน้าส่วนโยธา ๖

อัตราเงินเดือน ๒๓,๓๗๐.- บาท เงินประจำตำแหน่ง ๓,๕๐๐.- บาท

$$= (๒๓,๓๗๐ * ๑๒) + (๓,๕๐๐ * ๑๒) = ๓๒๒,๔๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๒๔,๒๗๐ - ๒๓,๓๗๐ = ๙๐๐ * ๑๒ = ๑๐,๘๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๒๕,๑๙๐ - ๒๔,๒๗๐ = ๙๒๐ * ๑๒ = ๑๑,๐๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๒๖,๑๒๐ - ๒๕,๑๙๐ = ๙๓๐ * ๑๒ = ๑๑,๑๖๐$$

๒. นายช่างโยธา ๓

อัตราเงินเดือน ๑๓,๓๑๐.- บาท

$$= ๑๓,๓๑๐ * ๑๒ = ๑๕๙,๗๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๓,๘๒๐ - ๑๓,๓๑๐$$

$$= ๕๑๐ * ๑๒ = ๖,๑๒๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๔,๓๒๐ - ๑๓,๘๒๐$$

$$= ๕๐๐ * ๑๒ = ๖,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๔,๘๑๐ - ๑๔,๓๒๐$$

$$= ๔๙๐ * ๑๒ = ๕,๘๘๐$$

๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดเพิ่ม)

อัตราเงินเดือน ๙,๔๐๐.- บาท

$$= ๙,๔๐๐ * ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๙,๔๐๐ * ๔\% = ๓๘๐ * ๑๒ = ๔,๕๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๙,๔๐๐ + ๓๘๐ = ๙,๗๘๐ * ๔\% = ๔๐๐ * ๑๒ = ๔,๘๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๙,๗๘๐ + ๔๐๐ = ๑๐,๑๘๐ * ๔\% = ๔๑๐ * ๑๒ = ๔,๙๒๐$$

๔. พนักงานผลิตน้ำประปา (พนักงานจ้างทั่วไป)

อัตราเงินเดือน ๙,๐๐๐.- บาท

$$= ๙,๐๐๐ * ๑๒ = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๐๘,๐๐๐$$

## วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละตำแหน่ง และแต่ละปี

### ส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

#### ๑. นักบริหารงานการศึกษา ๖

$$\text{อัตราเงินเดือน} = (\text{อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของ ระดับ ๖} + \text{อัตราเงินเดือนขั้นสูงของระดับ ๖})$$

$$*๑๒/๒ \text{ ช}$$

$$= (๑๓,๑๖๐+๓๓,๓๑๐)*๑๒/๒ = ๒๗๘,๘๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๕๘ = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของระดับ ๖)+(ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น สูงสุดของระดับ ๖X \*๑๒

$$= (๑๓,๙๑๐-๑๓,๑๖๐)+(๓๓,๓๑๐-๓๒,๒๗๐)*๑๒$$

$$= (๗๕๐+๑,๐๔๐)*๑๒/๒$$

$$= ๑๐,๗๔๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๕๙} = ๑๐,๗๔๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๐} = ๑๐,๗๔๐$$

#### ๒. นักวิชาการศึกษา ๔

$$\text{อัตราเงินเดือน } ๑๗,๕๗๐.- \text{ บาท}$$

$$= ๑๗,๕๗๐*๑๒ = ๒๑๐,๘๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๘,๑๙๐-๑๗,๕๗๐$$

$$= ๖๒๐*๑๒ = ๗,๔๔๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๘,๗๙๐-๑๘,๑๙๐$$

$$= ๖๐๐*๑๒ = ๗,๒๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๙,๔๑๐-๑๘,๗๙๐$$

$$= ๖๒๐*๑๒ = ๗,๔๔๐$$

#### ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ (ว่าง)

$$\text{อัตราเงินเดือน } ๑๖,๕๘๐.- \text{ บาท} = [(๕,๘๑๐+๒๗,๓๕๐)/๒]*๑๒ = ๑๙๘,๙๖๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = \{[(๖,๑๔๐-๕,๘๑๐)+(๒๗,๓๕๐-๒๖,๕๐๐)]/๒\}*๑๒ = ๗,๐๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๗,๐๘๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๗,๐๘๐$$

#### ๔. ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก (กำหนดเพิ่ม)

$$\text{อัตราเงินเดือน } ๙,๐๐๐.- \text{ บาท} = ๙,๐๐๐*๑๒ = ๑๐๘,๐๐๐$$

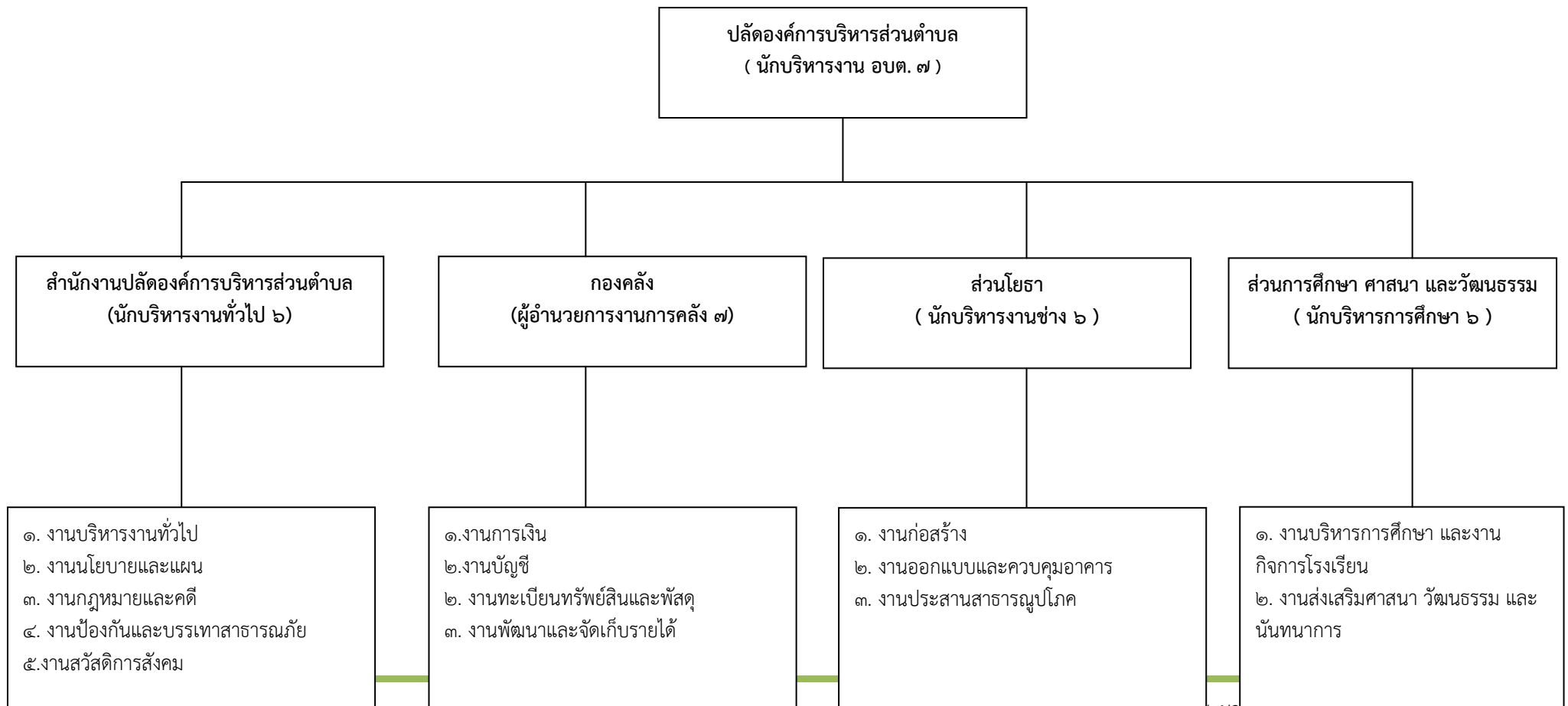
$$\text{ภาระปี ๒๕๕๘} = ๑๐๘,๐๐๐$$

$$\text{ภาระปี ๒๕๕๙} = ๑๐๘,๐๐๐$$

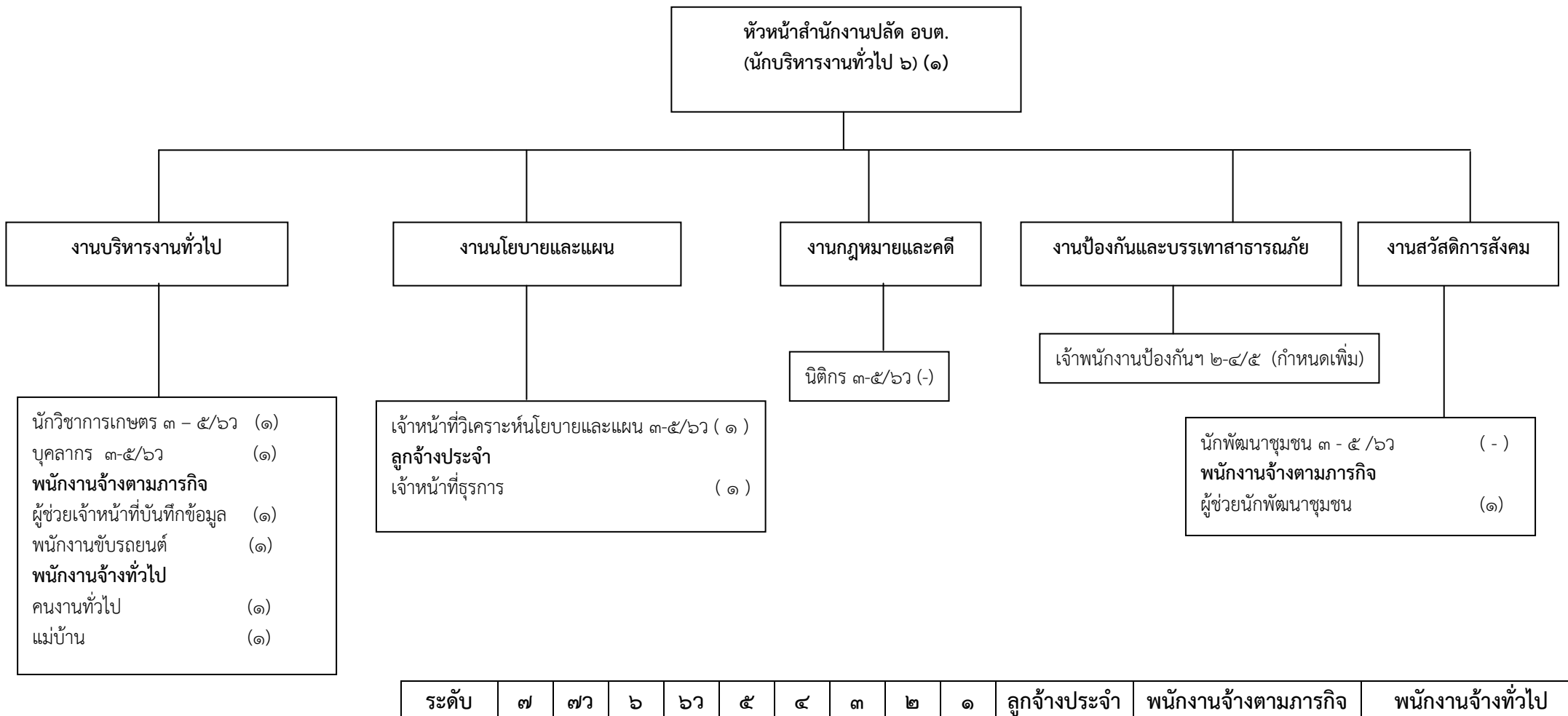
$$\text{ภาระปี ๒๕๖๐} = ๑๐๘,๐๐$$

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

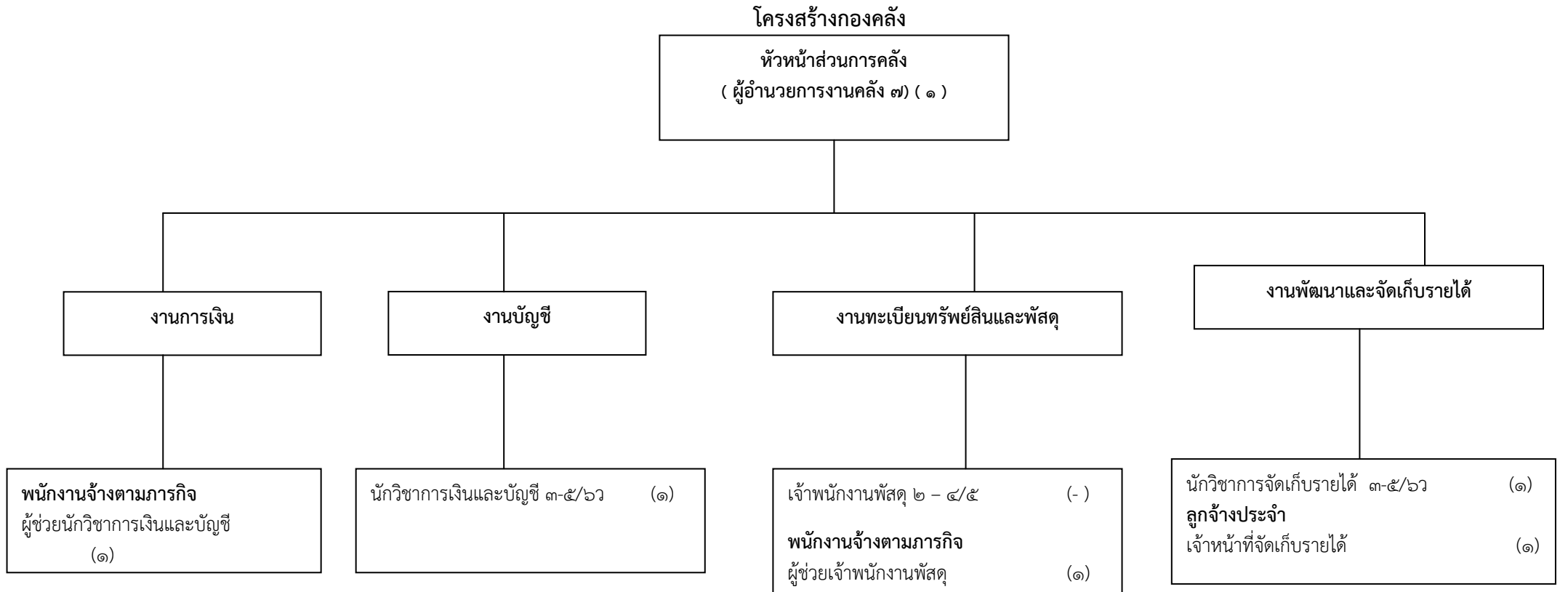
### โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์



### โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

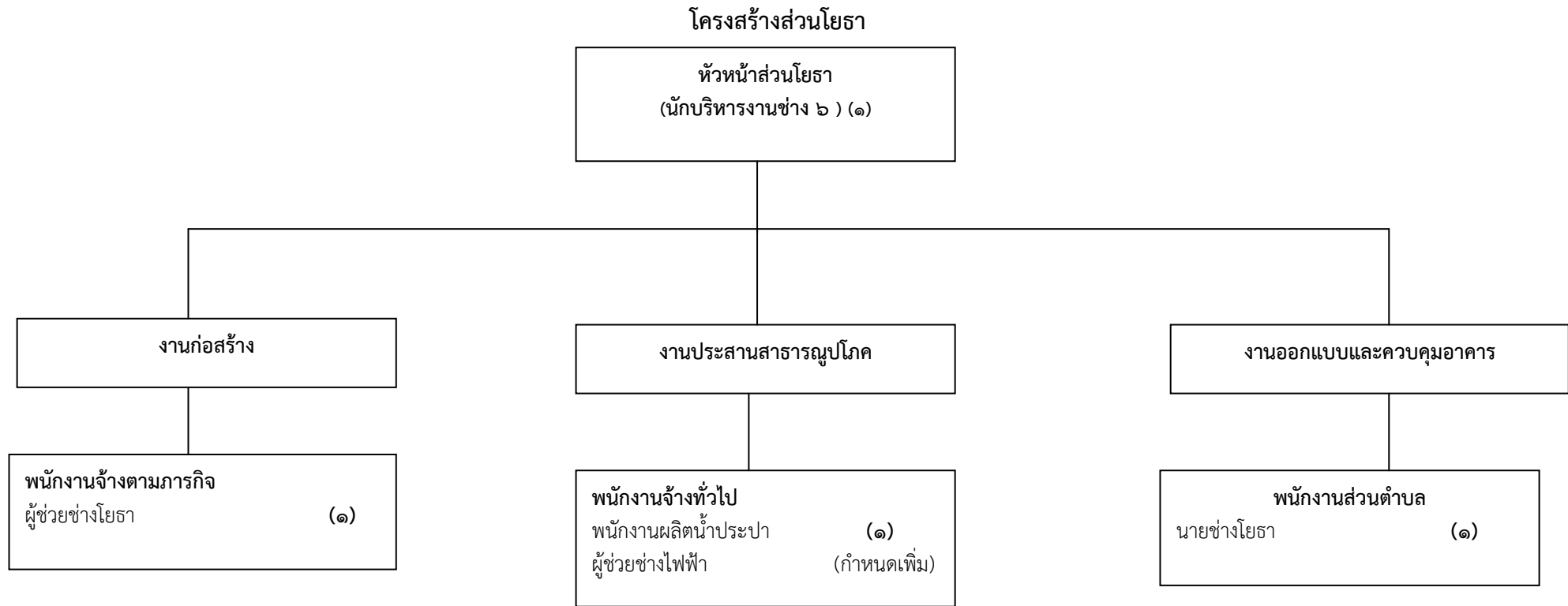


จำนวน	-	-	๑	-	๔	๑	-	-	-	๑	๑	๑
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



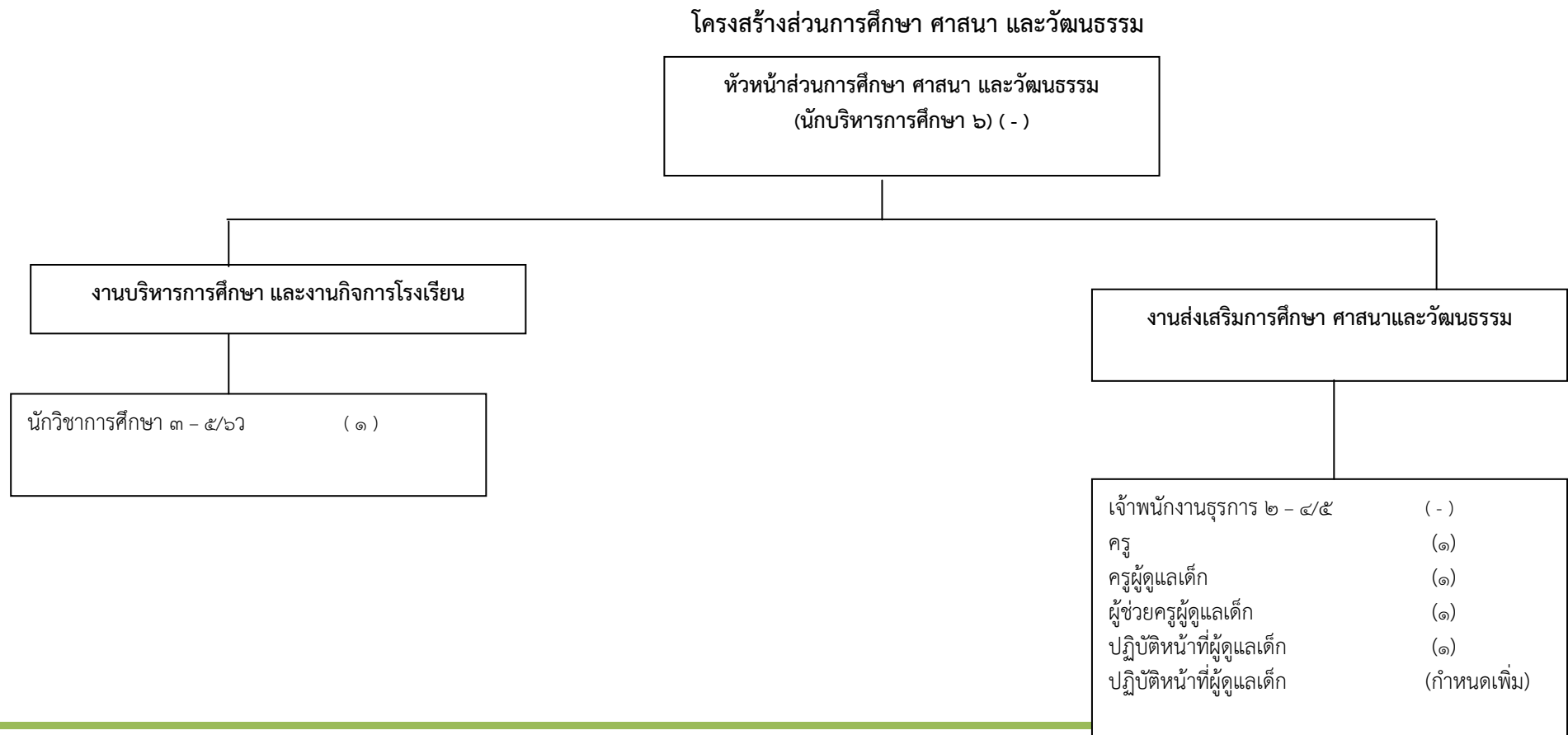
ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-------	---	----	---	----	---	---	---	---	---	--------------	----------------------	-------------------

จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	๒	-
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
-------	---	----	---	----	---	---	---	---	---	--------------	----------------------	-------------------

จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑
-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๑

**๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขตำแหน่งในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุดสวรรค์**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑.	นายดำรง สังวาลเพ็ชร	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๗	๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๗	๒๖,๙๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
	สำนักงานปลัด อบต.											
๒.	นายณัฐพล แช่ตั้ง	ปริญญาตรี (รัฐประศาสน- ศาสตร์)	๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงาน ทั่วไป	๖	๐๑ - ๐๑๐๒ - ๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑๙,๙๗๐	๓,๕๐๐	-	๒๘๑,๖๔๐
๓.	นายจำลอง บุตรจันทร์	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๐๑ - ๐๒๐๑ - ๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ	๖ว	๐๑ - ๐๒๐๑ - ๐๐๑	จนท.วิเคราะห์ฯ	๖ว	๒๑,๑๙๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๔.	-ว่าง-		๐๑ - ๐๒๐๒ - ๐๐๑	นิติกร	๓-๕/๖ว	๐๑ - ๐๒๐๒ - ๐๐๑	นิติกร	๓-๕/๖ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๕.	-ว่าง-	-	๐๑ - ๐๗๐๔ - ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ ว	๐๑ - ๐๗๐๔ - ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/๖ ว	๒๔๒,๗๐๐	-	-	ว่างเดิม
๖.	นายสันธาน ทอง หล่อ	ปริญญาตรี (ส่งเสริม การเกษตรฯ)	๐๑ - ๐๗๐๘ - ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๕	๐๑ - ๐๗๐๘ - ๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	๖ว	๑๙,๙๗๐	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๗.	นางสาววันเพ็ญ แช่ตั้ง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๑	บุคลากร	๔	๐๑ - ๐๒๐๘ - ๐๐๑	บุคลากร	๕	๑๘,๙๕๐	-	-	๒๒๗,๔๐๐



๘.	-	-	-	-	-	๐๑-๐๒๒๒-๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๙.	นางบุญนำ สุขเยี่ยม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑,๘๖๐	-	-	๑๔๒,๓๒๐
	<b>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</b>											
๑๐.	นางสาวบัณฑิตา สดใส	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนา ชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๑.	นายอรุณ กลิ่นอุบล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๐๗๐	-	-	๑๒๐,๘๔๐
๑๒.	นางสาวจันทิมา มีนุช	ปริญญาตรี	-	ผช.จนท.บันทึก ข้อมูล	-	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๓.	น.ส.สายลม ไยหยวกตาฟัก	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔.	นายสละ เทศอัน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕.	นางนัฐวรรณ สุขสวัสดิ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๔ - ๐๑๐๓ - ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗	๐๔ - ๐๑๐๓ - ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๗	๒๖,๙๘๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๑๖.	-ว่าง-	-	๐๔ - ๐๓๑๓ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๐๔ - ๐๓๑๓ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗.	นางปราณี สีนสมุทร	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๐๔ - ๐๓๐๗ - ๐๐๑	นักวิชาการเงินฯ	๕	๐๔ - ๐๓๐๗ - ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	๕	๑๙,๓๐๐	-	-	๒๓๑,๖๐๐
๑๘.	นางสายชล แม้นเมฆ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๐๔ - ๐๓๑๐ - ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บฯ	๕	๐๔ - ๐๓๑๐ - ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	๕	๑๖,๘๘๐	-	-	๒๐๒,๕๖๐
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>											
๑๙.	นางทองหยิบ หมื่นหาญ	ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บฯ	-	-	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑,๖๓๐	-	-	๑๓๙,๕๖๐
	<b>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</b>											

๒๐.	น.ส.จุฑาภรณ์ ใจอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิชาการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินฯ	-	๑๕,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๑.	นางสุวรรณา หนูน้อย	ปวสช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	<b>ส่วนโยธา</b>											
๒๒.	นายชัยวัฒน์ นวมงาม	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	๐๕ - ๐๑๐๔ - ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๖	๐๕ - ๐๑๐๔ - ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๖	๒๓,๓๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๒๒,๔๔๐
๒๓.	นายจุมพล สุวรรณ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๐๕ - ๐๕๐๓ - ๐๐๑	นายช่างโยธา	๓	๐๕ - ๐๕๐๓ - ๐๐๑	นายช่างโยธา	๓	๑๓,๓๑๐	-	-	๑๕๙,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๔.	น.ส.กัลยรัตน์ เอี่ยมสง่า	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๕.	นายสุทธิพงษ์ ผูกศิริ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>ส่วนการศึกษา</b>											
๒๗.	-ว่าง-	-	๐๘ - ๐๑๐๘ - ๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	๖	๐๘ - ๐๑๐๘ - ๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒๘.	นายวิญญู นกนวม	ปริญญาตรี (การประถมศึกษา)	๐๘ - ๐๘๐๕ - ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๔	๐๘ - ๐๘๐๕ - ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๔	๑๗,๕๗๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๒๙.	-ว่าง-	-	๐๘ - ๐๒๑๒ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๐๘ - ๐๒๑๒ - ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานครู</b>											
๓๐.	นางสุรียา บุตรจันทร์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๐๐๕	ครู	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๐๕	ครู	คศ.๑	๑๘,๒๗๐	-	-	-

๓๑.	น.ส.ภัทรภร หัตถ์เถื่อน	ปริญญาตรี (การศึกษา ปฐมวัย)	๗๖-๒-๐๐๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๗๖-๒-๐๐๙๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๑๗,๓๑๐	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตาม ภารกิจ</b>											
๓๒.	นางสงวน เอรารวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐,๒๖๐	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๓.	นางสาวสายรุ้ง คำชื่น	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	๙,๐๐๐	-	-	
๓๔.	-	-	-	-	-		ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนด เพิ่ม

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

#### ๑. หลักสูตรความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/ หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑.	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ - ๓ ราย	ธันวาคม - เมษายน ของทุกปี มิถุนายน ตุลาคม ของทุกปี	องค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์

#### ๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	หลักสูตรนักบริหารงาน อบต.	นักบริหารงาน อบต. จำนวน ๑ ราย	/			สนง.ปลัด
๒.	หลักสูตรหัวหน้าสำนักงานปลัด	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย		/		สนง.ปลัด
๓.	หลักสูตร จนท.วิเคราะห์ฯ	จนท.วิเคราะห์ฯ จำนวน ๑ ราย			/	สนง.ปลัด
๔.	หลักสูตร บุคลากร	บุคลากร			/	สนง.ปลัด
๕.	หลักสูตร นักวิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร			/	สนง.ปลัด
๖.	หลักสูตร นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน			/	สนง.ปลัด
๗.	หลักสูตร นิติกร	นิติกร			/	สนง.ปลัด
๘.	หลักสูตร ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	/			สนง.ปลัด
๙.	หลักสูตร นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี			/	สนง.ปลัด
๑๐.	หลักสูตร นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้			/	สนง.ปลัด
๑๑.	หลักสูตร หัวหน้าส่วนโยธา	หัวหน้าส่วนโยธา			/	สนง.ปลัด
๑๒.	หลักสูตร นักบริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา			/	สนง.ปลัด
๑๓.	หลักสูตร นายช่างโยธา	นายช่างโยธา			/	สนง.ปลัด
๑๔.	หลักสูตร นักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		/		สนง.ปลัด
๑๕.	หลักสูตร เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ			/	สนง.ปลัด
๑๖.	หลักสูตร เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ			/	สนง.ปลัด
๑๗.	หลักสูตร เจ้าพนักงานป้องกันฯ	เจ้าพนักงานป้องกันฯ			/	สนง.ปลัด

## ๓. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
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
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	หลักสูตรการพัฒนาสมาชิกสภาและผู้บริหาร	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.	/			สนง.ปลัด
๒.	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน		/	/	สนง.ปลัด
๓.	หลักสูตร พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฯ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สนง.ปลัด
๔.	การทัศนศึกษาดูงาน	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สนง.ปลัด
๕.	หลักสูตร การดำเนินการทางวินัย	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สนง.ปลัด

## ๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วย ดำเนินการ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑.	หลักสูตร พัฒนาคุณธรรมจริยธรรมฯ	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.และ พนักงาน	/	/	/	สนง.ปลัด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญ รุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

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) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้หน้าอยู่คู่คุณธรรม 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 พุ่มเทสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

**ข้อ ๙** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

**ข้อ ๑๐** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

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

**ข้อ ๑๒** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

**ข้อ ๑๓** ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลพุทธสวรรค์ ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

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

---

□□□□□□