

## แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

### องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคล ของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองของความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้ามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ได้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามภารกิจที่ตั้งไว้ และจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยรายละเอียดของภารกิจและการวิเคราะห์ SWOT ภารกิจด้านต่างๆ ปรากฏตามข้อ ๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งในส่วนนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้าได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการคือ

๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานกิจการสภา
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

## ๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

## ๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานงานผังเมือง

## ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาฯ
- งานกิจการโรงเรียน

## ๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานส่งเสริมการเกษตร

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลปungคล้า และแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลปungคล้า ได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ

ตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุกลุ่มงานต่าง ๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้ามีการจัดระดับชั้นงานที่ เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้ กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับแก้ตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด โดยคำนึงถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบึงคล้าตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายปรากฏตามข้อ ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบึง คล้าได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตย้อนหลัง ๓ ปี คือปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคล โดยใช้สมมติฐานที่ว่า “งานใดที่ต้องมีกระบวนการและ เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า” อย่างไรก็ตามในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็น ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริง นอกจากนี้ ในบางครั้งงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น เช่น ส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัด ชัยภูมิซึ่งได้มอบหมายภารกิจงานให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้ามาดำเนินการขับเคลื่อน ด้วยจึงจะทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ ซึ่งถือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจึงได้นำข้อมูลการปฏิบัติงาน ดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยองค์การ บริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้นำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงคล้ามายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยใช้ สมมติฐานที่ว่า “หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่” ซึ่งในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปีครั้งนี้ ก็ได้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานผลงานย้อนหลัง ซึ่งปรากฏว่ามีปริมาณงานเพิ่มมาก ขึ้น จึงได้กำหนดอัตรากำลังใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานและเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและ สนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าให้ได้ประโยชน์อย่าง สูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา โดยองค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้าได้นำประเด็นต่าง ๆ เช่น การบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า จึงได้มีการทบทวนการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดโครงสร้างในแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว ไม่จำเป็นต้องกำหนดฝ่ายหรือกำหนดงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ ในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุที่ใกล้ครบเกษียณอายุในรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ นี้ จึงได้มีการเตรียมการที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ของพนักงานส่วนตำบลที่ใกล้ครบเกษียณอายุ การจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ภายในองค์กร เป็นต้น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อีกทางหนึ่งด้วย

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า ได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการต่างๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งผลจากการสอบถามดังกล่าวทำให้เห็นถึงมุมมองต่างๆ ที่ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า ได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๕ หน่วยงานมาเปรียบเทียบ ได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมือง
- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
- องค์การบริหารส่วนตำบลโพหนอง
- องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้า มีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าไม่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แต่ละส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการออกแบบความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้ามีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑
  - ๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า
  - ๒.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๒.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่
  - ๒.๔ สรุปรายชื่ออัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒
  - ๓.๑ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
  - ๓.๒ ประเมินการค่าใช้จ่าย

๓.๓ ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง

๔. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า เสนอให้คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าเสนอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

๖. ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้จังหวัดชัยภูมิ และอำเภอเมืองชัยภูมิ



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีพื้นที่ ๔๙.๕๖๖๓ ตารางกิโลเมตรหรือ ๓๐,๙๗๙.๔๐ ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๒ หมู่บ้าน จำนวน ๒,๓๖๓ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๗,๖๑๓ คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม ๒๕๖๒) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึง และการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๑.๓ ถนนทางการเกษตรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง และไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภค-บริโภค
- ๑.๕ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ทำให้มีน้ำท่วมขังตามถนนในหมู่บ้าน
- ๑.๖ ป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ

### ๒. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ๒.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๒.๔ ขาดการปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง

### ๓. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน
- ๓.๒ ต้นทุนการผลิตในการทำเกษตรสูง
- ๓.๓ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการกลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร
- ๓.๔ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

#### ๔. ปัญหาสังคม

- ๔.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๒ ปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน เช่น การพนัน
- ๔.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

#### ๕. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
- ๕.๒ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นๆ)
- ๕.๓ ช่องว่างในโอกาสทางการศึกษา

#### ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจด้านสุขาภิบาลและสาธารณสุข
- ๖.๒ ปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง ใช้เลือดออก เป็นต้น
- ๖.๓ ผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชนขาดการดูแลและผู้ใกล้ชิดไม่มีความรู้ในการให้ความช่วยเหลือ

#### ๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ การปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๗.๒ การจัดเก็บขยะมูลฝอย การกำจัดขยะภายในชุมชน

#### ๘. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๘.๑ องค์กรภาคประชาชนยังไม่มีมีความความเข้มแข็งแบบยั่งยืน
- ๘.๒ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
- ๑.๔ วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๑.๕ ติดตั้งระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๖ ติดตั้งป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ในพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ เช่น สัญญาณไฟกระพริบ

#### ๒. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๒.๑ ปรับปรุงแหล่งน้ำในชุมชนสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

- ๒.๒ ขยายเขตประปาหมู่บ้าน
- ๒.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำ
- ๒.๔ มีระบบการจัดการแหล่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ

### ๓. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๓.๑ ฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร
- ๓.๒ ให้ความรู้กับเกษตรกรการทำเกษตรแบบพอเพียง ผสมผสาน เพื่อลดต้นทุนการผลิต
- ๓.๓ ให้ความรู้ด้านวิชาการรวมถึงการศึกษาดูงานเกี่ยวกับกลุ่มอาชีพ การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพ
- ๓.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๔. ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ๔.๒ ให้มีการแก้ไขปัญหาแหล่งอบายมุขในชุมชน
- ๔.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔.๔ กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

### ๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ จัดหาสื่อและอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก
- ๕.๒ อบรม/ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
- ๕.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

### ๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านสุขภาพและสาธารณสุข
- ๖.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ เช่น โรคอุจจาระร่วง ไข้เลือดออก เป็นต้น
- ๖.๓ ให้ความรู้ผู้ใกล้ชิด/ผู้ดูแลในการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง

### ๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียในการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๗.๒ รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะภายในชุมชน

### ๘. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๘.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๘.๒ จัดประชุมเพื่อความรู้ความเข้าใจในทางการเมืองการบริหาร เผยแพร่ความรู้ทางสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เช่น แผ่นพับ เว็บไซต์

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปงค้ำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงค้ำ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปงค้ำจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปงค้ำยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีภารกิจอะไรบ้างที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายหรือตามนโยบายกำหนด โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข้ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปงค้ำ ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

-จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๓)

-จัดให้มีการรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

-ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๔)

-ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๕)

-ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๕)

-การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การสาธารณูปการ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** ในการดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลบุงคล้ามีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านอยู่หลายสาย และมีเส้นทางที่สามารถเชื่อมต่อไปถึงตำบล อำเภอ และจังหวัดที่ใกล้เคียงได้ และในส่วนของทรัพยากรแหล่งน้ำนั้นตำบลบุงคล้ามีพร้อมมาก เพราะอุดมสมบูรณ์ไปด้วยแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ และขนาดเล็กอยู่จำนวนมาก

ส่วนทางด้านการจัดผังเมืองนั้น ตำบลบุงคล้าได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งจะทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาลนสสถาน และองค์กรชุมชนต่างๆ เพิ่มมากขึ้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อรองรับการขยายขอบเขตการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนั้น การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อน จึงจะประสบผลสำเร็จ

**จุดอ่อน** ขาดแนวทางการบริหารจัดการและการจัดแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่ออุปโภค - บริโภคให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลบุงคล้าต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐานสากล เนื่องจากที่ผ่านมายังเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้ระดับมาตรฐานอย่างจริงจัง

**โอกาส** เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย มีเส้นทางติดกับเส้นทางหลักในการเดินทางไปติดต่อราชการที่อำเภอและจังหวัด

**อุปสรรค** การระบายน้ำเสียของชุมชนไปไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อถึงช่วงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๓)

- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติสภาพาบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗/ มาตรา ๖๔)

- การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การจัดการศึกษา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การส่งเสริมกีฬา (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลบึงคล้า เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณาญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย ไม่มีความฟุ้งเฟ้อ จึงทำให้มีความเป็นอยู่แบบดั้งเดิมและมีความสุขตามอัตภาพ

**จุดอ่อน** การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การดื่มกินที่ถูกละเลยลักษณะ การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ที่ด้อยโอกาส เนื่องจากค่านิยม ทศนคติ การใฝ่รู้ทางด้านวิชาการยังมีสนใจน้อยมากและเป็นวัฒนธรรมการกินอยู่ การดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

**โอกาส** หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

**อุปสรรค** ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตน้อย

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๓)

- การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๔)

- การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๕)

- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- การผังเมือง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การควบคุมอาคาร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ  
ปลอดภัยในชีวิต และ ทรัพย์สิน (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่  
องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** เนื่องจากตำบลบึงคล้าเป็นชุมชนขนาดใหญ่ มีจำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กัน  
แบบสันติจึงไม่เป็นปัญหามากนักสำหรับการจัดระเบียบสังคมและชุมชน

**จุดอ่อน** ยังมีความคุ้นเคยค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบ  
อยู่อย่างสบายๆ คือไทยแท้ จึงต้องแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

**โอกาส** ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการ  
สอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

**อุปสรรค** ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตาม  
ระเบียบของทางราชการ /ให้ความสำคัญน้อย

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี  
ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

-ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ  
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ  
บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน  
ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)

-การท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.  
๒๕๓๗ มาตรา ๖๘)



-การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** ตำบลบึงคล้ามีวัตถุดิบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้

**จุดอ่อน** ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุน วิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

**โอกาส** ตำบลบึงคล้ามีวัตถุดิบจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

**อุปสรรค** การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

-คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

-การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

-การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

**จุดอ่อน** ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรอย่างถูกวิธี

**โอกาส** สภาพพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านการเกษตร เช่น การเกษตรผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายของรัฐบาล เส้นทางคมนาคมค่อนข้างสะดวกสบาย และเป็นเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

**อุปสรรค** พื้นที่ตำบลมักประสบปัญหาภัยแล้ง ฝนไม่ตกต้องตามฤดูกาล ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรประสบปัญหาจากความแห้งแล้ง พอถึงฤดูฝน น้ำก็ท่วมเส้นทางคมนาคมขาดได้รับความเสียหาย

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

- การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** ตำบลบุ่งคล้ามีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นหลงเหลืออยู่ที่จะต้องสืบทอดต่อไป

**จุดอ่อน** ยังขาดบุคลากรที่สืบทอดเจตนารมณ์ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่และขาดการบำรุงรักษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง และขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

**โอกาส** เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

**อุปสรรค** ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ น้อย

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย (ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖๗)

- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

- กิจอื่นใด ที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖)

**จุดแข็ง** ตำบลบุ่งคล้ามีบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบริหารจัดการ และมีกรดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

**จุดอ่อน** งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่มีไม่เพียงพอ

**โอกาส** หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามามีสนับสนุนการดำเนินงานเสมอ

## **อุปสรรค** งบประมาณในการดำเนินงานน้อย

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าสามารถการวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าโดยภาพรวม ดังนี้

### **จุดแข็ง**

#### **๑. โครงสร้างขององค์กร**

- มีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน
- มีการมอบหมายหน้าที่ที่รองรับการทำงานตามภารกิจ

#### **๒. กลยุทธ์ขององค์กร**

- มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดังถิ่น แผนพัฒนาสามปีและแผนพัฒนาประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด
- มีทรัพยากรที่เหมาะสม

#### **๓. ระบบ**

- มีระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบงบประมาณและระบบควบคุมติดตามประเมินผลที่ตรวจสอบได้
- มีระบบควบคุมภายใน

#### **๔. ทักษะ** บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

#### **๕. สไตล์** ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เน้นการมีส่วนร่วม

#### **๖. บุคลากร** บุคลากรมีความรู้ เสียสละ ส่วนมากเป็นคนที่สามารถที่จะบริการประชาชนได้รวดเร็ว

#### **๗. ค่านิยม** เน้นการทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการบริหารเป็นเลิศ

### **จุดอ่อน**

#### **๑. โครงสร้างขององค์กร** การประสานงานบางส่วนยังล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ

#### **๒. กลยุทธ์ขององค์กร** การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่องค์การบริหารส่วนตำบลวางไว้

#### **๓. ระบบ** มีระบบควบคุมภายในที่ด้อยประสิทธิภาพ

#### **๔. ทักษะ** บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญด้าน IT ขั้นสูง

#### **๕. สไตล์** บุคลากรยังขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม

#### **๖. บุคลากร** บุคลากรเฉื่อยชา ไม่เสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน

#### **๗. ค่านิยม** บุคลากรมีค่านิยมทางลบ

## โอกาส

๑. เศรษฐกิจ ได้รับการอุดหนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น
๒. เทคโนโลยี จังหวัดเน้นการส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีในการทำงาน
๓. กฎหมาย ระเบียบกฎหมายเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานของท้องถิ่น  
รัฐบาลสนับสนุนการกระจายอำนาจ
๔. สังคม-วัฒนธรรม ประชาชนเห็นความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น
๕. ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ รัฐบาลเปิดโลกทัศน์แห่งการเรียนรู้ด้วยอินเทอร์เน็ต  
ตำบล

## อุปสรรค

๑. เศรษฐกิจ ราคาน้ำมันแพงส่งผลให้สินค้าราคาสูง ต้นทุนในการผลิตสินค้าสูง ส่งผล  
กระทบต่อรายจ่ายของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๒. เทคโนโลยี เยาวชนให้เทคโนโลยีผิดวัตถุประสงค์ เช่น การดูสื่อลามก
๓. กฎหมาย กฎหมายท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งทำให้เกิดความสับสน
๔. สังคม-วัฒนธรรม ประชาชนเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก
๕. ต่างประเทศ หรือโลกาภิวัตน์ เปิดรับวัฒนธรรมโดยที่ชุมชนขาดกระบวนการเรียนรู้  
จึงก่อให้เกิดปัญหาต่อชุมชนและครอบครัว

**บทสรุป** จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ-บริโภค
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม สาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ รายได้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรและปกครองที่ดีมีประสิทธิภาพ

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าแต่ละยุทธศาสตร์นั้น ก็ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ โดยการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนดเป็นสำคัญ อีกทั้งองค์การบริหารส่วน

ตำบลบึงคล้าได้กำหนดส่วนราชการหลักที่รับผิดชอบและส่วนราชการที่สนับสนุนการดำเนินการแต่ละ ยุทธศาสตร์ไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าจึงได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงาน ครูและพนักงานจ้างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นมาเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดสรรบุคลากร ในการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์เพื่อให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๗ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบผลสำเร็จ จึง ต้องกำหนดส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการคือ

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

ตลอดจนถึงการกำหนดงานต่างๆ ภายในส่วนราชการนั้นๆ ขึ้นมา เพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักและภารกิจ รอง จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องดำเนินการตามอำนาจ หน้าที่ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามยุทธศาสตร์ทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้นให้ประสบผลสำเร็จ องค์การบริหารส่วน ตำบลบึงคล้าจึงได้กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ที่	ยุทธศาสตร์	ส่วนราชการหลัก ที่รับผิดชอบ	ส่วนราชการ ที่สนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง	สำนักปลัด, กองคลัง
๒	การพัฒนาด้านแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค	กองช่าง	กองช่าง กองคลัง
๓	การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม สาธารณสุข	สำนักปลัด, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจรายได้และภูมิปัญญาท้องถิ่น	สำนักปลัด, กองช่าง, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ	กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ นันทนาการ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษาฯ, กองช่าง	กองคลัง
๖	การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัด	กองคลัง
๗	ด้านการบริหารจัดการองค์กรและปกครองที่ดี มีประสิทธิภาพ	สำนักปลัด, กองสวัสดิการสังคม, กองการศึกษา, กองช่าง	กองคลัง

ซึ่งการกำหนดส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ที่องค์การ บริหารส่วนตำบลบึงคล้าได้ประกาศใช้ไปแล้ว

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายฯ ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล บึงคล้า วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- (๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๕) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- (๖) การส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- (๗) การแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๘) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๙) การส่งเสริมการเกษตร

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การพัฒนา การมีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหาร
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- (๔) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๕) ผังเมือง

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วน ๔ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษจำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรจำนวน ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อบรรจุรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ซึ่งหากเปรียบเทียบ

กับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวมีความเหมาะสม ดังนี้

ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน มีรายละเอียดดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑	อบต.รอบเมือง	๕	๒๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	๑	-	๑๔	๓๑
๒	อบต.กุดคุ้ม	๕	๓๗,๕๗๐,๐๐๐	๒๒	๑๐	-	๑๙	๕๑
๓	อบต.หนองไผ่	๔	๔๒,๕๙๐,๐๐๐	๑๕	๑	-	๔	๒๐
๔	อบต.โพนทอง	๔	๕๒,๐๔๕,๓๐๘	๒๐	๑๒	๑	๓๓	๖๖
๕	อบต.ห้วยบง	๕	๕๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๗	๔	๑	๑๓	๔๒

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน เขตพื้นที่ติดต่อกัน/งบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันแต่ไม่มากเท่าไร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๕ หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ได้วิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งแล้วและมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่ม จำนวน ๑๐ อัตราเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้ว อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ แห่ง ก็ยังมีอัตรากำลังแตกต่างกันอยู่แต่ไม่มากเท่าไร ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ระหว่างการประชาสัมพันธ์รับโอน การร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันฯ และการจัดสรรตำแหน่งพนักงานครูจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินอุดหนุน และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวจะได้อัตรากำลังเพิ่มขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งทำให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลปงเกล้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานคลัง)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานควบคุมโรค</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองคลัง</b> (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>ผู้อำนวยการกองช่าง</b> (นักบริหารงานช่าง)</p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</b> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาฯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผล</li> </ul> <p>โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <b>ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ</b> <b>(นักบริหารงานการศึกษา)</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาฯ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินและตรวจวัดผล</li> </ul> <p>โรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</b> <b>(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> <li>- งานข้อมูล</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul> <p><b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการและอัตรากำลังที่ ต้องการดังนี้

ส่วนราชการ	เวลารวมทั้งหมดต่อปี /๒๕๖๐	อัตราที่ต้องการ	อัตราที่มีอยู่ ปัจจุบัน
ปลัด อบต.	๑๓๙,๑๐๕	๑.๓/๕	๑
สำนักปลัด	๑,๕๖๕,๓๖๐	๑๓.๖๙	๑๙
กองคลัง	๖๑๓,๙๕๐	๓.๕๒	๖
กองช่าง	๕๒๕,๓๕๐	๖.๕๕	๖
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕๓๙,๕๓๕	๑๐.๑๕	๕
กองสวัสดิการสังคม	๕๙๖,๐๓๕	๑๐.๕๒	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒๑,๓๒๐	๑.๕๓	๑
<b>รวม</b>	<b>๕,๕๕๖,๕๑๒</b>	<b>๕๖.๓๕</b>	<b>๔๔</b>

เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า และเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนด อัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564-2566**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001) <b>สำนักปลัด (01)</b>	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก/ชก) (10-3-01-3105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก) (10-3-01-3810-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) (10-3-01-3401-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (10-3-01-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>สำนักปลัด (01)</b>								
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
พนักงานขับรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
<b><u>กองคลัง (04)</u></b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-3-04-4201-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>กองคลัง (04)</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองช่าง (05)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง) (10-3-05-4706-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล บึงคล้า</b>								
ครูผู้ดูแลเด็ก (10-3-08-4101-003)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	4	4	4	4	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (12)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (10-3-12-3205-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า**

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
สำนักปลัด	20	22	22	22	+2	-	-	
กองคลัง	6	10	10	10	+4	-	-	
กองช่าง	6	7	7	7	+1	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	8	8	8	8	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	3	5	5	5	+2	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	44	53	53	53	9	-	-	

ပုံစံ ၈

ပုံစံ ၈

ပိုဒ် ၈

## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง

## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง

## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง



## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง

## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง

## ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้าง

ข้อ ๑๑ จัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ จัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ จัดคนลงสู่ตำแหน่ง

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญการหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๖. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร

สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้าตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่



ฟิงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่งคล้า ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงคล้า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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