

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อนึ่ง คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายอรุณ พรมภิระ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑.หลักการและเหตุผล ๑
๒.วัตถุประสงค์ ๒
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๔
๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๒๑
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง ๒๓
๘.โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง ๒๔
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ๒๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๐
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๕
๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๘
๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๙

****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง)เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน

๒.๕ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นตองจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานตางๆ ให้เหมาะสมกับเปาหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาวาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยูนั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไมอย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงตองพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางสวนไมตองดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางสวนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพรอมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงตนทุนตอการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหนงและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและ มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบตอประสิทธิภาพ และตนทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังขาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละสวนราชการจะตองมีการพิจารณาวา ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคลองกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจตองมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหนงที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีสวนเกี่ยวข้องกับสวนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำขอมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันนาจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคลายคลึงกันได้

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีวางแผนการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสม จึงต้องมีการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ ดังนี้

๑.ด้านอัตรากำลังคน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลสันทะ
๑.สำนักปลัด อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.**	**๑.สำนักงานปลัด อบต.**
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานบริหารบุคคล	๑.๒ งานเลขานุการและจัดการงานทั่วไป
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานกฎหมายและคดี	๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๕ งานวิชาการเกษตร
๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๘ งานกิจการสภา	๑.๘ งานวิชาการสาธารณสุข
๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๙ งานสาธารณสุข	๑.๘ ปฏิบัติงานธุรการ
๒.กองคลัง	**๒. กองคลัง**	**๒. กองคลัง**
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานบริหารงานการคลัง
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ ฝ่ายการเงินและบัญชี
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒.๓ งานวิชาการเงินและบัญชี
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานวิชาการจัดเก็บรายได้
๓.กองช่าง	**๓. กองช่าง**	๒.๕ งานวิชาการพัสดุ
๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง	๒.๖ งานปฏิบัติงานพัสดุ
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	**๓. กองช่าง**
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานผังเมือง	๓.๑ งานบริหารงานช่าง
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๒ งานจัดการงานช่าง
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	๓.๓ ปฏิบัติงานช่างโยธา
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๓.๔ ปฏิบัติงานธุรการ
๔.๒ งานศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**
๔.๓ งานส่งกีฬาและนันทนาการ	๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๔.๒ งานวิชาการศึกษา
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**	๔.๓ ปฏิบัติงานพัสดุ
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานสอบทานการประเมินการควบคุมภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**
	๕.๒ งานสอบทานการบริหารงบประมาณ	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน
	๕.๓ งานสอบทานการบริหารพัสดุ	
	๕.๔ งานสอบทานการดำเนินงานโครงการ	

	อบต.บัวใหญ่	อบต.น้ำตก	อบต.สันทะ
งบประมาณ	๓๕,๘๐๐,๐๐๐	๒๙,๖๐๐,๐๐	๕๑,๐๐๐,๐๐๐
พนักงานส่วนตำบล	๒๓	๑๙	๒๖
พนักงานครู/ผอ.ศพด.	๔	๔	๗
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๙	๑๖
พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๑	๘
ลูกจ้างประจำ	-	-	-

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

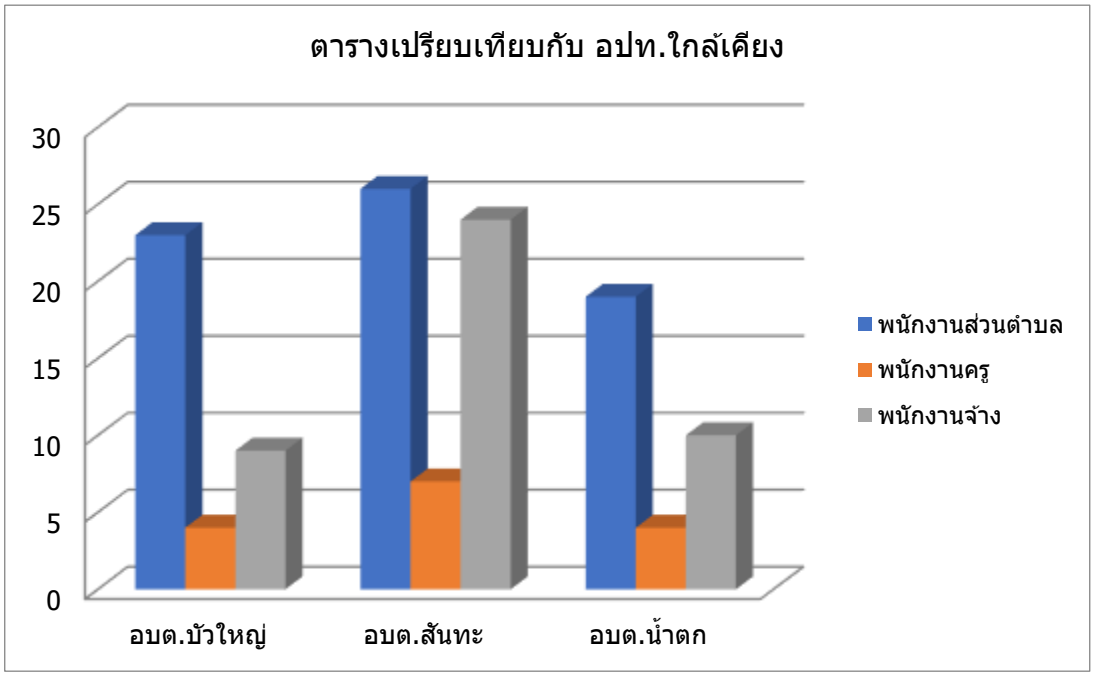
<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง



-จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันทะ และ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำตก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งใหม่ และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันยังมีน้อย ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อยู่ระหว่างสรรหา รับโอนและประกาศสรรหาพนักงานจ้าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

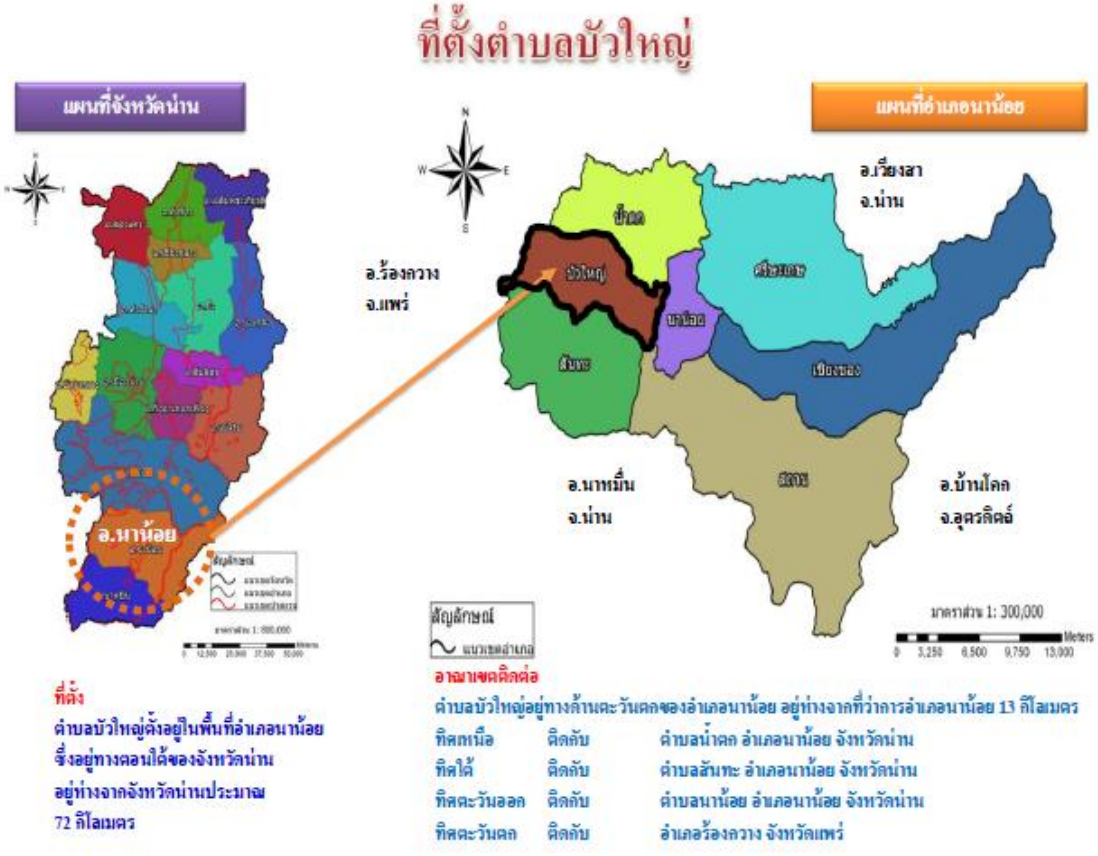
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งฉะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มอดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน หรือตำบล ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ที่ตั้ง อาณาเขต เขตการปกครอง ประชากร การศึกษา ฯลฯประวัติความ เป็นมา

เมื่อก่อนตำบลบัวใหญ่ยังเป็นตำบลสันทะอยู่ แต่พอปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ทุกหมู่บ้านของตำบลสันทะซึ่งอยู่ในการปกครองของท่าน กำนันบุญรัตน์ กาฝั้น เห็นการปกครองลำบากเพราะแต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกัน และการคมนาคมสมัยนั้นถนนยังเป็นถนนลูกรังอยู่ จึงขอแยกการปกครองออกเป็น ๒ ตำบล โดยใช้เขตลำห้วย เป็นแบ่งพื้นที่รับผิดชอบ ตั้งแต่บ้านนาแดง ไปถึง ขุนสถาน รวม ๘ หมู่บ้านยังอยู่ในเขตรับผิดชอบของตำบล สันทะ และตั้งแต่บ้านนาไค้ขึ้นมาจนถึงบ้านหนองห้า รวม ๘ หมู่บ้าน มาเป็นตำบลบัวใหญ่ในปัจจุบันนี้ และ ตำบลสันทะได้เลือกตั้งกำนันขึ้นมาใหม่ ส่วนตำบลบัวใหญ่คงใช้กำนันคนเดิมคือนายบุญรัตน์ กาฝั้น ซึ่งอยู่ใน เขตบ้านนาแหน การที่ได้ตั้งชื่อตำบล “บัวใหญ่ “ เพราะว่าที่บ้านอ้อย หมู่ที่ ๑ มีหนองน้ำธรรมชาติที่เกิดขึ้นเอง มาหลายร้อยปี ชื่อว่าหนองปวน หนองน้ำนี้จะมีสิ่งแปลกอยู่คือจะมี “ดอกบัวหลวง” ขึ้นอยู่เต็มทั้งหนอง ซึ่ง เป็นดอกบัวที่สวยงามมาก จึงได้ลงความเห็นว่า ให้ชื่อตำบลเป็นตำบลบัวใหญ่ เพื่อจะได้เป็นที่ระลึกแก่คนทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ตั้งอยู่ เลขที่ ๙๘ หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่มงคล ตำบลบัวใหญ่ อำเภอ นาน้อย จังหวัดน่าน อยู่ห่างจากจังหวัดน่าน ไปทางทิศใต้เป็นระยะทาง ๗๒ กิโลเมตร โดยเส้นทางจาก จังหวัดน่านถึงอำเภอนาน้อย ผ่านอำเภอเวียงสา ลักษณะเส้นทางลาดยางคดเลี้ยวไปตามลักษณะภูมิประเทศ ที่เป็นภูเขา และอยู่ห่างจากอำเภอนาน้อย เป็นระยะทางประมาณ ๑๓ กิโลเมตร ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลบัวใหญ่มีเนื้อที่ประมาณ ๑๓๑.๑๐๒ ตารางกิโลเมตร หรือมีเนื้อที่ประมาณ ๘๑,๙๓๘.๗๕ ไร่



- ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลน้ำตก อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน
- ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่
- ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลนาน้อย อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน
- ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลสันทะ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน

พื้นที่ของตำบลบัวใหญ่ อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ส่วนมากเป็นพื้นที่ภูเขาลาดเชิงเขา และที่ราบ

ระดับความสูง ประมาณ ๖๐๐ – ๑,๐๐๐ เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง เป็นต้นกำเนิดแม่น้ำแหง โดยมีแม่น้ำแหงไหลผ่าน

๒. ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลบัวใหญ่ สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะดังนี้ พื้นที่

- ราบ ร้อยละ ๔.๗๘ %
- พื้นที่ลาดเชิงเขา ร้อยละ ๑๙.๐๓ %
- พื้นที่ภูเขา ร้อยละ ๗๖.๑๙ %

๓. ลักษณะภูมิอากาศ แบ่งเป็น ๓ ฤดู

- ฤดูร้อน อากาศร้อนอบอ้าว ตั้งแต่เดือนมีนาคม - พฤษภาคม
- ฤดูฝน ฝนตกชุก ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม - ตุลาคม
- ฤดูหนาว อากาศหนาวเย็น ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. เส้นทางการคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากถนนสายประกอบอาชีพส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทาให้น้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ

๒. ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีปริมาณไม่เพียงพอต่อความ ต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎรเนื่องจากขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อดำเนินการสาหรับกิจการประปาหมู่บ้าน ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อ การบริโภค

๔. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับการเกษตร

<u>ความต้องการ</u>

๑. อบต.จัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนสายประกอบอาชีพ ในอบต. อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น

๒. อบต. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๓. อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมแหล่งเก็บน้ำในเขต อบต.

๔. ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม

๕. จัดหาภาชนะเก็บน้ำ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ

๒. ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม

๓. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๔. การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร

<u>ความต้องการ</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร

๒. ส่งเสริมให้ราษฎรรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ

๓. สนับสนุนงบประมาณและวิทยาการ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ

๔. การส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์

๔.๓ ด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. สังคมเป็นสังคมตัวใครตัวมัน

๒. เลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น

<u>ความต้องการ</u>

๑. อบต.จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ประชาชนในตำบล

๒. อบต.จัดอบรมการสร้างวินัยเชิงบวกให้กับประชาชนในตำบล

๓. จัดโครงการตำบลเข้มแข็งไร้ความรุนแรง

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครอง

๓.การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ

<u>ความต้องการ</u>

๑. จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒. เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ

๓. การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน ด้านการเมือง การปกครอง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ลำคลองตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา ไม่มีที่กักเก็บน้ำอย่างเพียงพอ

๒. ดินเสื่อมสภาพ จากการใช้สารเคมี

๓. การบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ

<u>ความต้องการ</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติเช่น การปลูกหญ้าแฝก ปลูกต้นไม้ การปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. เน้นให้เกษตรกรใช้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ขาดแคลนสถานที่ออกกาลังกาย/ลานกีฬา

๒. ปัญหาเรื่องสุขภาพ

<u>ความต้องการ</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ

๒. ก่อสร้างลานกีฬาประจำตำบล

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมเรื่องสุขภาพ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

๑. ด้านข้อมูลข่าวสารสื่อสารไร้พรมแดนวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรม ดั้งเดิม

๒. ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

๓. วัฒนธรรมที่ดีงามและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายอย่างถูกละเลย และการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณ

<u>ความต้องการ</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม ฟื้นฟูศาสนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๒. จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของการบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

วิสัยทัศน์(Vision)

“โครงสร้างพื้นฐานดี มีวิถีชีวิตแบบพอเพียงอย่างยั่งยืน มีเงินออม ใส่ใจวัฒนธรรมและการศึกษา ร่วมสร้างสุขภาวะและสิ่งแวดล้อม เน้นการมีส่วนร่วม พร้อมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น”

ความหมาย

โครงสร้างพื้นฐานดี หมายถึง เส้นทางคมนาคม ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกปลอดภัย แหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูเขาเพื่ออุปโภค บริโภค มีไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฌาปนสถาน

มีวิถีชีวิตแบบพอเพียงอย่างยั่งยืน หมายถึง ประชาชนตำบลบัวใหญ่ดำเนินชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของชุมชน

ใส่ใจวัฒนธรรมและการศึกษา หมายถึง สนับสนุนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ความสำคัญกับการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชน

ร่วมสร้างสุขภาวะและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะ ทางกาย ประชาชนมีร่างกายแข็งแรง ปลอดสารพิษ ปลอดภัย มีสัมมาชีพ สุขภาวะทางจิตประกอบด้วย ความดี ความงาม ความสวย ความมีสติ สุขภาวะทางสังคม ประกอบด้วย สังคมสัมพันธ์ สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรม สังคมสันติ สุขภาวะทางปัญญา ประกอบด้วย ปัญญารู้รอบรู้เท่าทัน ปัญญาทำเป็น ปัญญาอยู่ร่วมกันเป็น เพื่อการป้องกัน อบายมุข ยาเสพติด ความเครียด ความรุนแรง

เน้นการมีส่วนร่วม หมายถึง เปิดโอกาสให้ประชาชน ภาครัฐ เอกชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมมีบทบาทร่วมในกิจกรรมตามกำลังและความสามารถ ร่วมวางแผนร่วมคิดร่วมทำร่วมประเมินงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์การในพัฒนาหรือเพื่อแก้ปัญหาของชุมชน ตามหลักประชาธิปไตย

พร้อมอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น หมายถึง การอนุรักษ์โดยการปลุกจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่น ตะหนักถึง คุณค่า ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมตามประเพณี วัฒนธรรมต่างๆ สร้าง จิตสำนึกของความเป็นคนท้องถิ่นตำบลบัวใหญ่ อนุรักษ์ สืบสาน ภูมิปัญญาของชุมชน จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องสืบไป

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกๆด้าน โดยใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ พัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาของจังหวัดน่าน โดยสรุปเป็นด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านวัฒนธรรม สังคม การศึกษา

เป้าประสงค์

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่มีระบบบริการสาธารณะที่มีมาตรฐานตามอำนาจหน้าที่

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตำบลบัวใหญ่

๓. ประชาชนตำบลบัวใหญ่ มีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ประสานงานพัฒนาร่วมกับ ส่วนราชการเครือข่ายภาค ประชาชน และองค์กรเอกชน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน และดำเนินชีวิตตามวิถีวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

เกณฑ์ในเชิงคุณภาพ

เกณฑ์ในเชิงปริมาณ	เกณฑ์ในเชิงคุณภาพ
จำนวนเส้นทางคมนาคม (หน่วยนับ:กิโลเมตร) ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (หน่วยนับ: โครงการ)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (หน่วยนับ:โครงการหรือกิจกรรม)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สนับสนุนการบริการด้านสาธารณสุข (หน่วยนับ:โครงการหรือกิจกรรม)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการพัฒนาด้านด้านสาธารณสุข
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการประสานงานพัฒนาท้องถิ่น (หน่วยนับ:โครงการหรือกิจกรรม)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่น
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสอดคล้องกับการคุ้มครองดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพื้นที่ต้นน้ำร่วมกัน (หน่วยนับ:โครงการหรือกิจกรรม)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมสอดคล้องกับส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์และสืบสาน วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (หน่วยนับ : โครงการหรือกิจกรรม)	ร้อยละของความพึงพอใจของประชาชนผู้รับประโยชน์

ค่าเป้าหมาย

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านด้านโครงสร้างพื้นฐาน อย่างน้อยปีละ ๘ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านด้านพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการประกอบ พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์อย่าง น้อยปีละ ๒ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านสาธารณสุขอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมปัญญาท้องถิ่น อย่างน้อย ๒ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้านป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อย่างน้อย ๑ โครงการ

จำนวนโครงการหรือกิจกรรมด้าน ส่งเสริมการศึกษา นันทนาการอย่างน้อย ๑ โครงการ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาระบบคมนาคมในพื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ให้ครอบคลุม ทั่วถึง	จำนวนเส้นทางคมนาคมพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนา
๒.พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง	จำนวนโครงการด้านระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓ พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการประกอบ พัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ ดำเนินการตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมคุณภาพชีวิต
๔.พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๕.พัฒนางานด้านสาธารณสุข	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค
๖.การบริหารจัดการที่ดี และการมีส่วนร่วม	จำนวนโครงการบูรณาการและสัดส่วนการสนับสนุนขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ผลการประเมินการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของ อปท.
๗.สนับสนุนฟื้นฟูการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘.ฟื้นฟูส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการฟื้นฟูส่งเสริม วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๙ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๐ ส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ	จำนวนโครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการศึกษา นันทนาการ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของประชาชนในพื้นที่ ยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เป็นแนวทางการพัฒนาที่บรรลุวิสัยทัศน์ได้ สร้างและปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม สร้างและปรับปรุง แหล่งน้ำ ระบบประปา รางระบายน้ำ พัฒนาเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิตตาแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน และส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ ร่วมสร้างสุขภาวะและสิ่งแวดล้อม ประชาชนสำนึกความเป็น พลเมืองระดับท้องถิ่น ประชาชนมี ส่วนร่วมในการ บริหารงานของท้องถิ่น ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำกับ และตรวจสอบการบริหารงานของ ท้องถิ่น การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม พัฒนาส่งเสริมการ เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม/ภัยพิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาการศึกษา อนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การสาธารณูปการ

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสากิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จากการที่คณะกรรการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ออกเป็น ๔ กอง ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร กระบวนการบริหารจัดการ บริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจโดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

S. หรือ Strengths ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในแล้วพบว่ามีดังนี้

๑. ระบบการบริหาร

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการยึดหลักธรรมมาภิบาล
- มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ

๒. ระบบข้อมูล

- มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ/อินเตอร์เน็ต

๓. อัตรากำลัง (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง)

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง

๔. การเงิน/งบประมาณ

- การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ศักยภาพของชุมชน

- มีกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เช่นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตร
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

W หรือ Weaknessesซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอหรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้พบว่ามีดังนี้

๑.ระบบการบริหาร

- กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
- พื้นที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง พื้นที่เป็นภูเขา โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ปริมาณงานมีเพิ่มมากขึ้นตามการถ่ายโอนงานของรัฐบาลบุคลากรมีน้อยมีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและขาดความชำนาญเฉพาะด้าน
- เส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านบางแห่งยังไม่สะดวกเพียงพอ

- แหล่งกักเก็บน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร และอุปโภค บริโภค

- การขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

๒. ระบบข้อมูล

- การจัดเก็บข้อมูลขาดความความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล

๓. อัตรากำลัง (พนักงาน/ลูกจ้าง)

- มีบุคลากรมีการโอนย้าย สับเปลี่ยนบ่อย ไม่คงที่

๔. การเงิน/งบประมาณ

- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความต้องการ

- เงินอุดหนุนจากรัฐเป็นเงินอุดหนุนเฉาพะกิจกมากกว่าเงินอุดหนุนทั่วไป

๕. ศักยภาพของชุมชน

- การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็งและยั่งยืน ทำให้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปรับปรุงผลผลิตทำให้ผลผลิตที่ได้ยังมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน

- ประชาชนบางส่วนขาดเอกสารสิทธิ์ การถือครองที่ดิน ทำให้ขาดโอกาสการ

- มีปัญหาภัยแล้ง ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน

- ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้จากภาคการเกษตรเป็นหลัก ไม่มีอาชีพเสริมที่สร้างรายได้แน่นอน

- ประชาชนมีค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือย ทำให้เกิดภาวะหนี้สิน

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การทำลายทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง

- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมาก ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น ภัยแล้ง

T หรือ Threats พิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานเป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

๑. พื้นที่เป็นภูเขา และป่าสงวน ป่าต้นน้ำ มีพื้นที่ทำการเกษตรน้อย

๒. ประชาชนขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินเพราะพื้นที่ส่วนมากอยู่ในเขตป่าสงวน

๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร ราคาผลผลิตไม่แน่นอน

๔.ไม่มีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ ในการทำการเกษตรของประชาชนน้ำไม่พอเพียงต่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร โดยเฉพาะช่วงฤดูแล้ง

๕. ถนนภายในหมู่บ้านบางสาย และถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรส่วนมากเป็นถนนลูกรังทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

๖. ความมั่นคงและเสถียรภาพของรัฐบาล

๗. ปัญหาภัยแล้ง

๘. ไม่มีพื้นที่ก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากเป็นพื้นที่ป่า เช่น อุทยาน ป่าสงวน

๙. วัฒนธรรมบริโภคนิยมเข้ามาตามกระแสโลกาภิวัฒน์ ทำให้เกิดค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ในกลุ่มเด็กและ เยาวชนและพฤติกรรมบริโภคนิยม

๑๐. นโยบายของรัฐในการแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินขาดความชัดเจนและต่อเนื่อง จึงทำให้ปัญหาที่ดินทำกินของประชาชนยังประสบปัญหาอยู่ นอกจากนี้ยังพบปัญหาการแบ่งแนวเขตที่ดินของตำบลการประกาศพื้นที่ป่าทับพื้นที่ทำกินของเกษตรกร

๑๑. ปัญหาความเสี่ยงจากภัยพิบัติธรรมชาติ และความแปรปรวนของสภาพอากาศที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งและเกิดขึ้นซ้ำซาก โดยเฉพาะปัญหาไฟป่า ปัญหาภัยแล้ง ปัญหาอุกภัย ปัญหาวาตภัย ปัญหาภัยหนาว

๑๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการแก้ไข ปัญหาแต่ละปีไม่เพียงพอในการขับเคลื่อนและแก้ไขปัญหาของพี่น้องประชาชนตำบลบัวใหญ่ ทำให้การแก้ไขปัญหาขาดความต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กรได้

๑๓. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหาร การจัดการกลุ่มและการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๑๔. สถาบันครอบครัวไม่เข้มแข็ง เนื่องจากกระแสสังคมให้ความสำคัญกับวัตถุและสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๑๕. สื่อต่าง ๆ เช่น โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต มีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน

๑๖. งบประมาณมีค่อนข้างจำกัด ทำให้การดำเนินโครงการใหญ่ ๆ ไม่สามารถดำเนินการเองได้ต้องขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น

O หรือ Opportunities ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานการพัฒนา พบว่ามีดังนี้

๑. นโยบายของรัฐบาล / ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล

๒. การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง และพึ่งตนเอง ทำเกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์

๓. การบริหารงานยึดความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมและตรวจสอบของประชาชนมีเพิ่มขึ้น

๔. สามารถขอรับงบประมาณสนับสนุนจาก อปท. อื่น ส่วนราชาการอื่นในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านแหล่งน้ำและด้านการเมืองการบริหาร

๕. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจของรัฐบาล

๖. มีการส่งเสริมฝึกอบรมให้กลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และทำให้ครัวเรือนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๘. การเมืองในระดับชาติมีเสถียรภาพ ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวดเร็วขึ้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้ องค์การบริหารส่วนตำบล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบลบัวใหญ่ (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส</u> O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน

๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์

๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้รูปแบบในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสาหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๓. การสาธารณูปการ

ภารกิจรอง

๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๖.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑ .ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะ

๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๖.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การควบคุมอาคาร

๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ภารกิจรอง

๑. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๒. การผังเมือง

๖.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ

๒. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

ภารกิจรอง

๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๔. การท่องเที่ยว

๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำทางเดิน และที่สาธารณรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย

๒. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น

๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจหลัก

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การจัดการศึกษา

๒. ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๑.สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลหรือท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจรอง

๑. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. สร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจ ตามที่ได้กล่าวมากฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T.)และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ อำเภอนาน้อย จังหวัดน่าน ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัด อบต. (๐๑)

๒) กองคลัง (๐๔)

๓) กองช่าง (๐๕)

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ **จำนวน ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. และตำแหน่ง คนงาน** เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เนื่องจากมีความจำเป็นที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าส่วนเพื่อทำหน้าที่กำหนดจุดมุ่งหมายการทำงาน ติดต่อประสานงาน การพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ การวางแผนงาน มอบหมายงาน วินิจฉัยสั่งการ ควบคุมงาน ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตามผล ประเมินผล และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายการศึกษาท้องถิ่น ประกอบกับเพื่อรองรับภารกิจความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดปรับปรุงอัตรากำลังขึ้นใหม่และคิดภาระค่าใช้จ่ายขึ้นใหม่ให้เป็นปัจจุบัน โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาและแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	**๑.สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒.กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓.กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓.กองช่าง** ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานศึกษาปฐมวัยและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด/รองปลัด(๐๐)									
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต .(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)									
พนักงานส่วนตำบล									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ค. ๖๑
นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลฯ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่กู้ชีพ กู้ภัย)	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง(๐๔)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ธ.ค. ๖๕
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค. ๖๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙(ต่อ)

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๕)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)									
พนักงานส่วนตำบล									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ค. ๖๑
นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	ชำนาญพิเศษ	๑	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู	ชำนาญการ	๒	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑		-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ พ.ค. ๖๗
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม		**๓๗**	**๓๘**	**๓๘**	**๓๘**	**+๒/-๒**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น(ใหม่)

อบต.บัวใหญ่ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น(+)/ลดลง(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๓,๙๒๐	๖๗๙,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	(๔๔,๑๘๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	๑ ม.ค.๖๑
๔	นักพัฒนาชุมชน	**ปก**./ชก.	๑	๑	๓๐๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๐,๘๘๐	๓๔๐,๒๐๐	๓๖๐,๗๒๐	(๒๕,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./**ชก**.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
๖	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	**ยุบเลิก**
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/**ชง.**	๑	๑	๔๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๔๐๐	๕๕๙,๐๘๐	๕๙๒,๖๘๐	(๔๑,๔๖๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**ปง.**/ชง.	๑	-	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	**ยุบเลิก**
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./**ชก**.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	(๔๑,๔๗๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	**ปง.**/ชง.	๑	๑	๒๓๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๖,๙๖๐	**ว่างให้ยุบ**
๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	**กำหนดเพิ่ม**
๑๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๘๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	(๑๘,๘๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานกู้ชีพ กู้ภัย)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	**กำหนดเพิ่ม**
	กองคลัง																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๖,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๐๐,๖๐๐	๖๓๔,๙๒๐	๖๗๑,๒๘๐	(๔๓,๘๕๐)
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./**ชก**.	๑	๑	๔๑๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๐๘๐	๔๓๙,๘๐๐	๔๖๖,๒๐๐	๔๙๔,๒๘๐	(๓๔,๕๗๐)
๒๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑ ธ.ค. ๖๕
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๑ ต.ค.๖๖
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	**ปง.**/ชง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่มขึ้น(+)/ลดลง(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง																		
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(๑ ก.ค.๖๙)
๒๕	นายช่างโยธา	**ปง.**/ชง.	๑	๑	๒๒๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๐๐๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๔๘,๕๒๐	๒๖๓,๕๒๐	(๑๘,๔๒๐)
๒๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง./**ชง.**	๑	๑	๓๘๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๓๒๐	๔๒๗,๕๖๐	๔๕๓,๒๔๐	(๓๑,๗๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๐๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	(๑๗,๑๒๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	๑ ม.ค. ๖๑
๒๙	นักวิชาการศึกษา	**ปก.**/ชก.	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๔๗,๐๐๐	๔๗๓,๘๘๐	๕๐๒,๓๒๐	(๓๕,๑๔๐)
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๖,๘๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๗,๔๔๐	๒๙๔,๑๒๐	(๒๐,๕๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๑	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑	๒๐๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๔๔๐	๒๒๖,๒๐๐	๒๓๕,๓๒๐	(๑๗,๔๒๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ครู		๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(๒๑,๖๓๐)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๐,๔๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๘,๑๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑๓,๘๒๐)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๐,๘๐๐	๖,๗๒๐	๑๓,๖๘๐	๒๔,๔๘๐	จ่ายจากเงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./**ชก**.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)
	รวม		๓๙	๒๘	๑๐,๒๓๑,๘๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๒/-๒	-	-	๘๗๔,๙๘๐	๕๖๙,๗๒๐	๖๑๐,๖๖๐	๑๐,๖๔๕,๙๘๐	๑๑,๒๑๕,๗๐๐	๑๑,๘๒๖,๓๖๐	
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๕๙๖,๘๙๗	๑,๖๘๒,๓๕๕	๑,๗๗๓,๙๕๔	
(๕)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๒๔๒,๘๗๗	๑๒,๘๙๘,๐๕๕	๑๓,๖๐๐,๓๑๔	
(๖)	คิดร้อยละ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๒.๕๗**	**๓๒.๖๘**	**๓๒.๘๒**	

งบประมาณรายจ่ายข้อบัญญัติฯบวกเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของปี ๒๕๖๙ ๓๕,๘๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ๓๗,๕๙๐,๐๐๐ ๕ %

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ๓๙,๔๖๙,๕๐๐ ๕ %

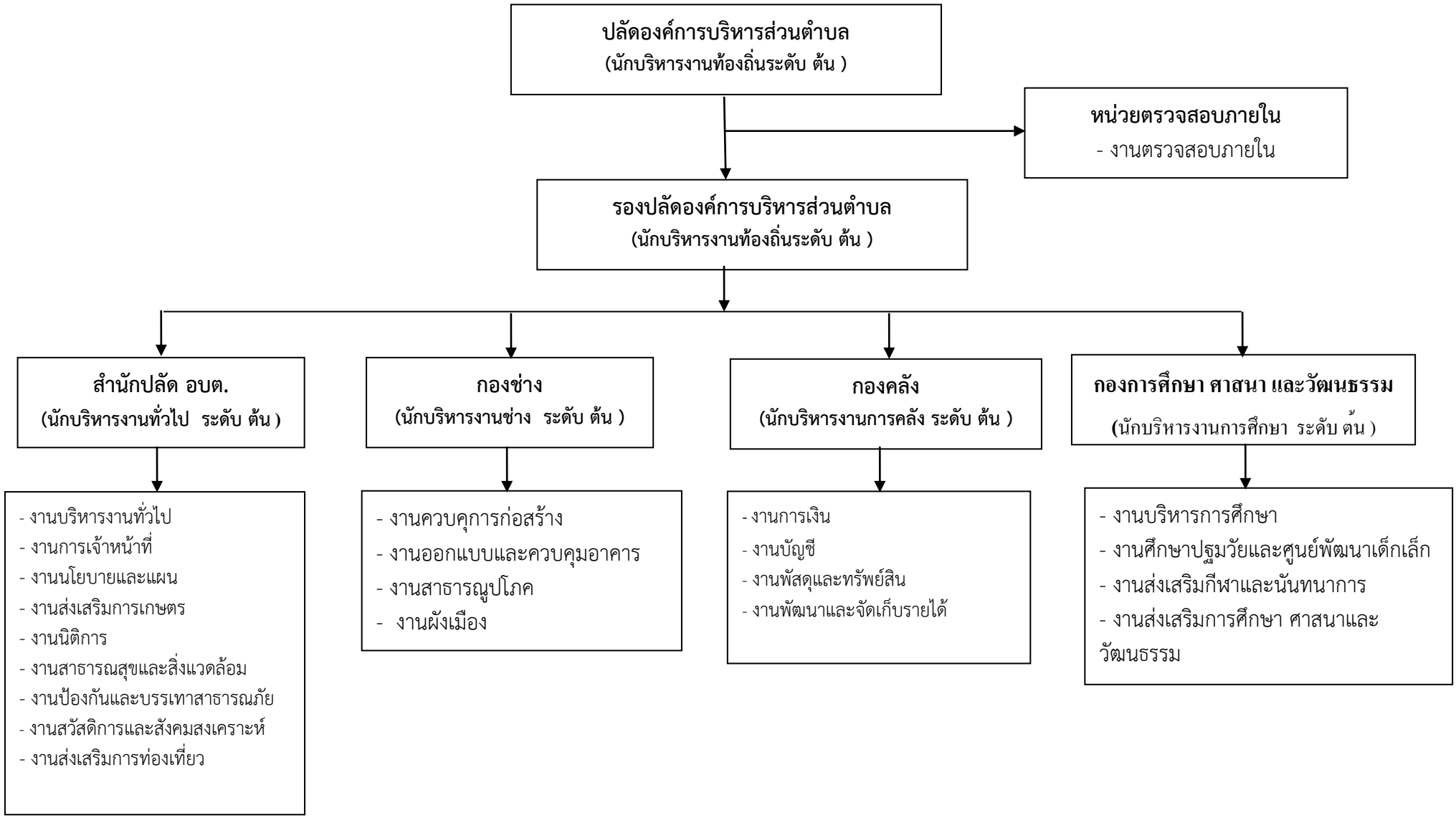
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ๔๑,๔๔๒,๙๗๕ ๕ %

(นายชาญนริศฐ์ อินต๊ะวิชัย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

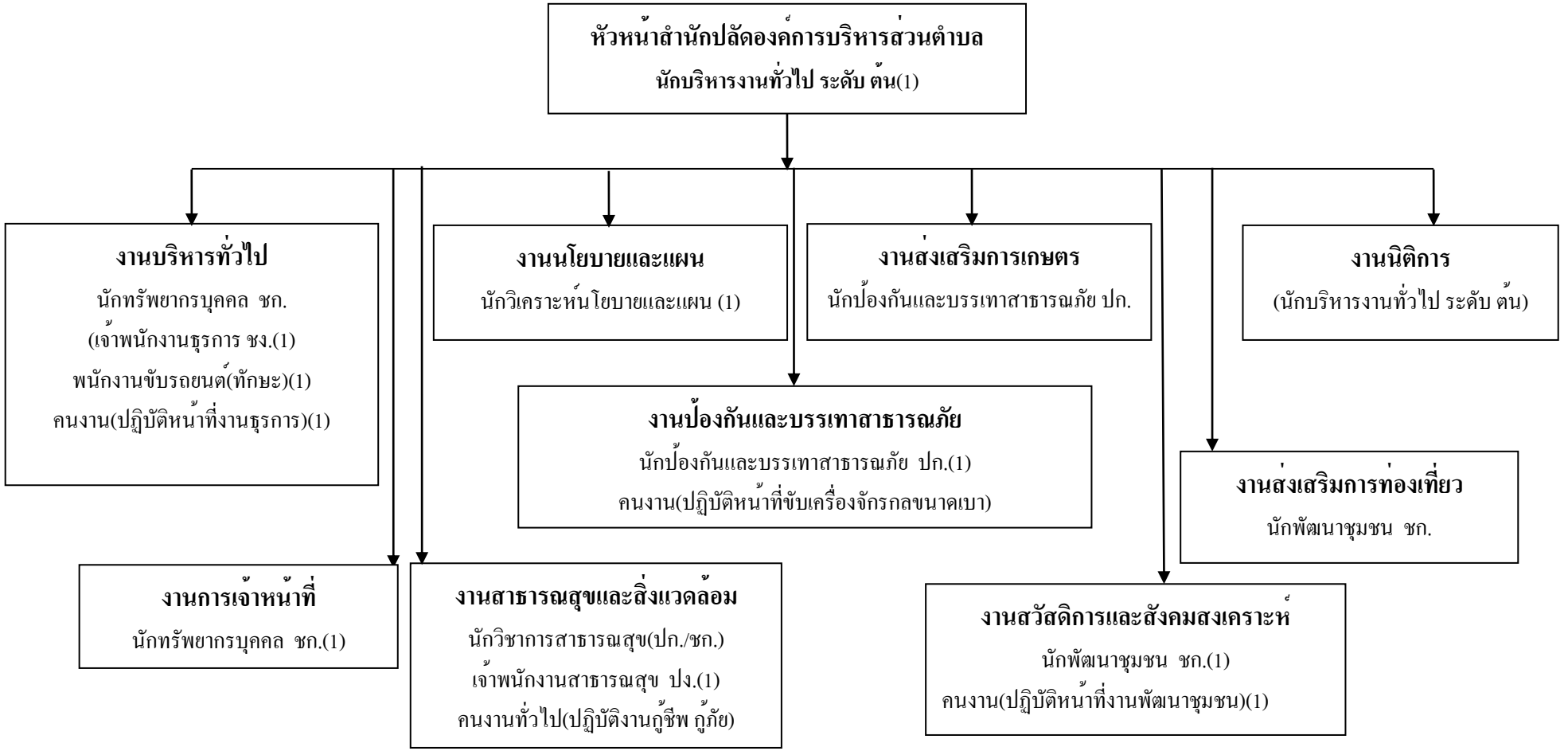
(นายอรุณ พรมภิระ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.บัวใหญ่

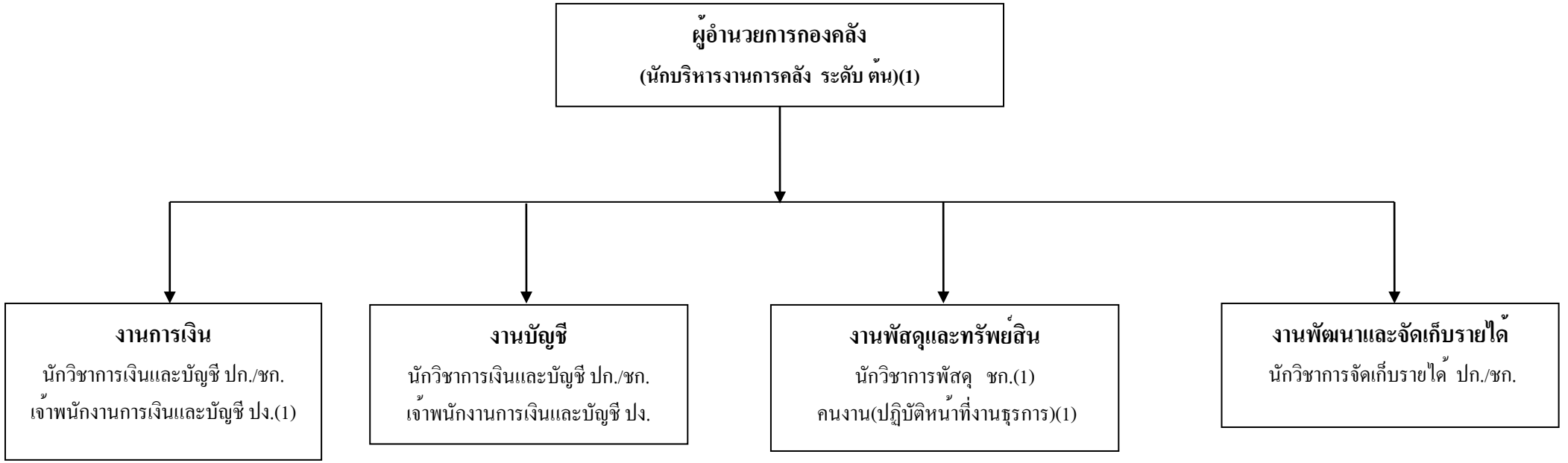


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



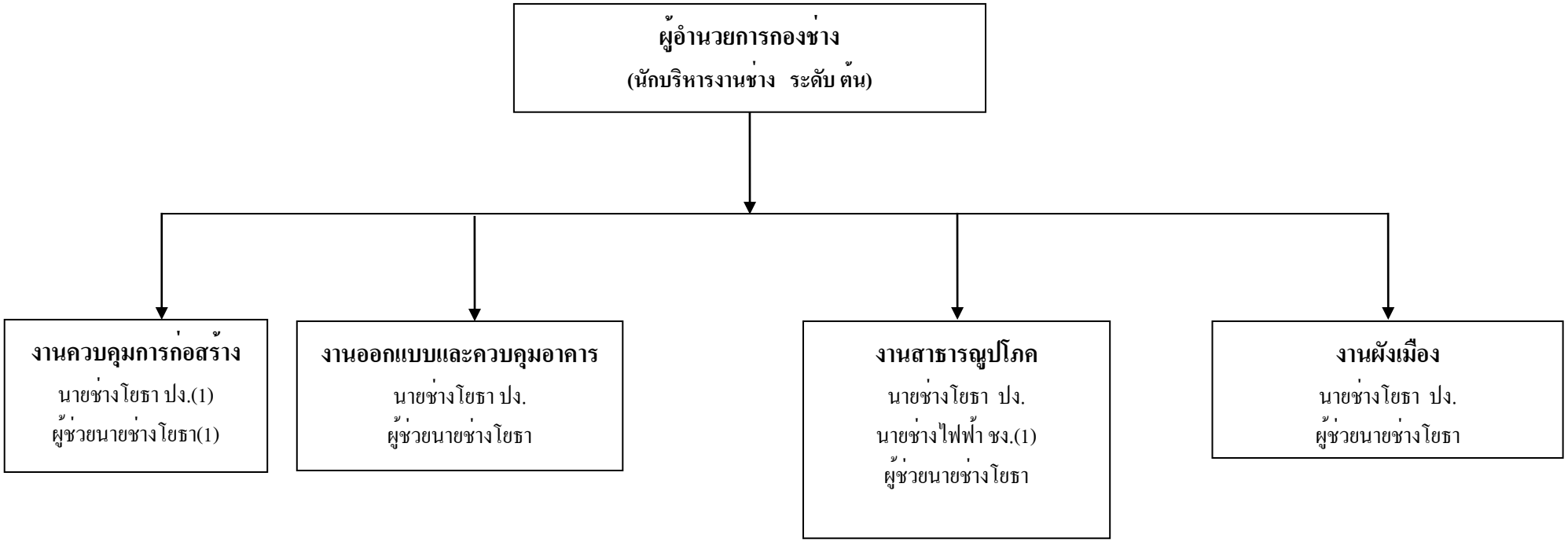
ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	๑	๑	-	๑	๒

โครงสร้าง กองคลัง



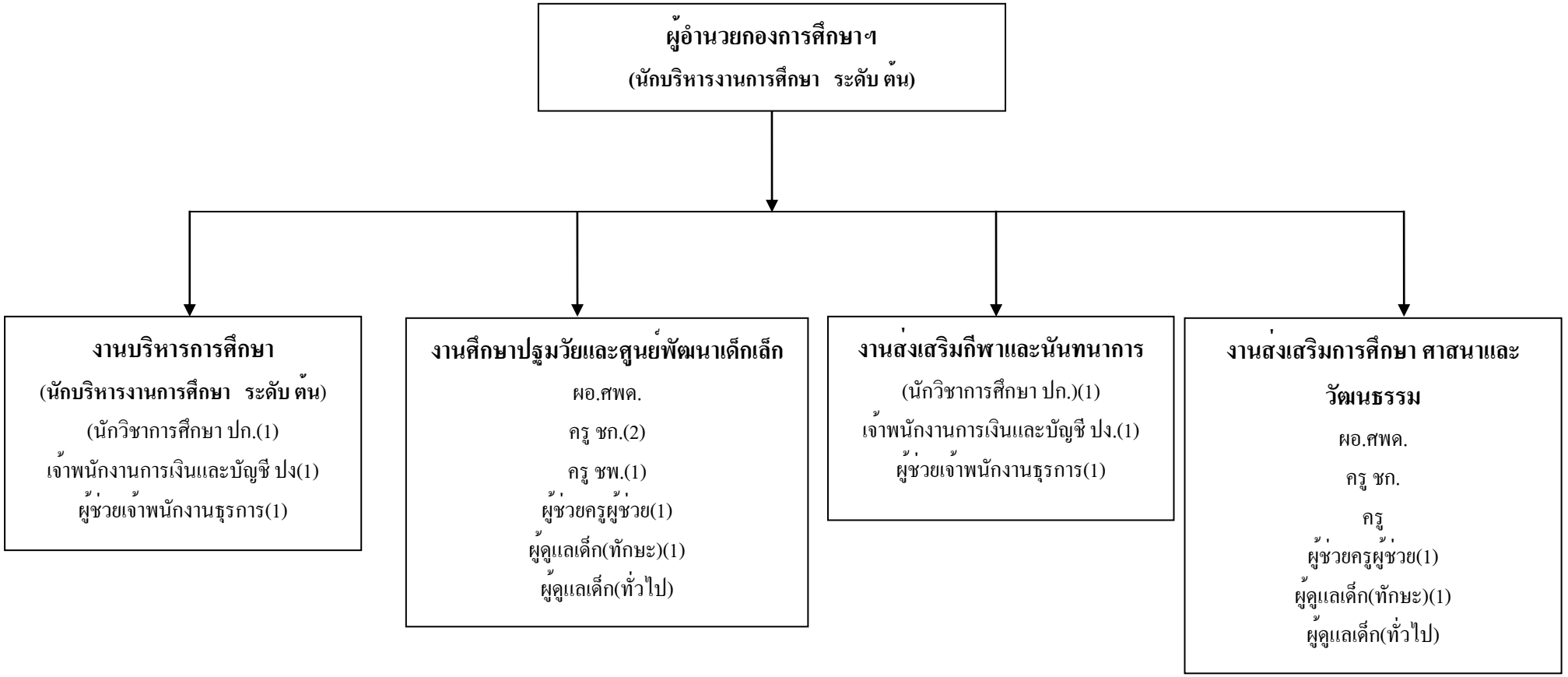
ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้าง กองช่าง



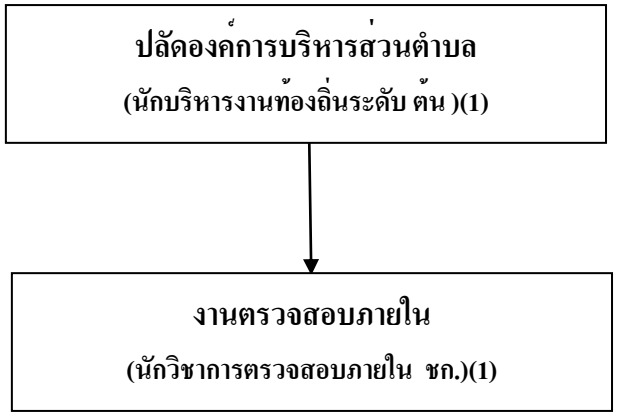
ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ครู/ผอ.ศพด.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๓	๒	-

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	-	-

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
1	นายชาญนริศฐ์ อินต๊ะวิชัย	ร.ม./รัฐศาสตร์	25-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	25-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	530,160 (44,180 X 12)	48,000 (4,000 X 12)	-	
2	นายเกียรติพงษ์ พันธุปาล	ร.ม./รัฐศาสตร์	25-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	25-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	530,160 (44,180 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	-	
	สำนักปลัด อบต.											
3	ว่าง	-	25-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	25-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	1-ม.ค.-61 ว่างเดิม
4	นายพงษ์ศกรณ์ กองสอน	รป.ม./รัฐประศาสนศาตร์	25-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	25-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	497,640 (41,470 X 12)	-	-	
5	นางพัฒนา กาญจนะ	ศศบ./รัฐศาสตร์	25-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	25-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	489,840 (40,820 X 12)	-	-	
6	ว่าง	-	25-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.							ยุบเลิก
7	นางสาวนลินดา กองสอน	บธบ./การบัญชี	25-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	25-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	302,640 (25,220 X 12)	-	-	
8	จ.ส.อ.สันติ แก้วบวร	วท.บ./วิทยาศาสตร์	25-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	25-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	497,520 (41,460 X 12)	-	-	
9	ว่าง	-	25-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.					-	-	ยุบเลิก
10	นางศิริลักษณ์ สิงต๊ะนะ	วท.บ./สาธารณสุขศาสตร์	25-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	25-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	232,320 (19,360 X 12)	-	-	
12	จ.ส.อ.กฤษฎ นันทแกล้ว	ศศบ./รัฐประศาสนศาตร์	25-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	25-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	442,200 (36,850 X 12)	-	-	
13	ว่าง	-	-	-	-	25-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-			**กำหนดเพิ่ม**
13	นายสกล กองตุ้ย	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	225,720 (18,810 X 12)	-	-	225,720
14	นายบุญส่ง ไชยแก้วมา	ม.6	-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
13	นายณัฐพล ใจคำ	ศศ.บ/รัฐประศาสนศาตร์	-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน)		-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานพัฒนาชุมชน)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	
14	นางสาวโชติกา คำภิระ	บธ.บ./การจัดการ	-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)		-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	
15	ว่าง	-	-	-		-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่กู้ชีพ กู้ภัย)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
	<u>กองคลัง</u>											
16	นางศศิมา ศิริรัตน์พิริยะ	บธ.ม./วิชาการบัญชี	25-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	25-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	538,680 (44,890 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
17	ว่าง		25-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	25-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	1-ต.ค.-66 ว่างเดิม
18	นางสาวสุภารัตน์ ดิ๊บตา	บธบ./ การจัดการ	25-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	25-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	414,840 (34,570 x12)	-	-	414,840
19	ว่าง	-	25-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	25-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	11-ธ.ค.-65 ว่างเดิม
20	นางสาวลลิตา ใจคำ	บัญชีบัณฑิต	25-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	25-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	205,800 (17,150*12)	-	-	
22	นายเอกลักษณ์ ต๊ะใจ	ศศ.บ/รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)		-	คนงาน(ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการ)	-	108,000 (9,000 X 12)	-	-	
	<u>กองช่าง</u>											
23	ว่าง		25-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	25-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	1-ก.ค.-69 ว่างเดิม
24	นายอภิสิทธิ์ ทองเปี้ย	ปวส.(เทคนิคก่อสร้าง)	25-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	25-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	221,040 (18,420 X 12)	-	-	
25	นายอนุสรณ์ กองสอน	วทบ./ไฟฟ้าอุตสาหกรรม	25-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	25-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	380,400 (31,700 X 12)	-	-	
26	นายรัตติพงษ์ อุดยะเขื่อน	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	205,440 (17,120 X 12)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
กองการศึกษาฯ												
27	ว่าง	-	25-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการการศึกษา)	ต้น	25-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	1-ม.ค.-61 ว่างเดิม
28	นางสาวรัจนา ติสระ	บธ.บ/การบัญชี	25-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	25-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	421,680 (35,140 x 12)	-	-	
29	นางสุดารัตน์ ทิพย์ถา	ศศบ./รัฐศาสตร์	25-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	25-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	246,840 (20,570 X 12)	-	-	
30	นางเพ็ญพรรณ ขันต๊ะ	บธ.บ/การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	209,040 (17,420 X 12)	-	-	
31	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
32	นางสาวนาริน แก้วกันทา	ศศ.บ/ (การศึกษาปฐมวัย)	25-3-08-6600-097	ครู	ชพ.	25-3-08-6600-097	ครู	ชพ.	446,280 (37,190 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67200 (5,600 x 12)	
33	นางสาวมณีวรรณ พรมภิละ	ศศ.บ/ (การศึกษาปฐมวัย)	25-3-08-6600-098	ครู	ชก.	25-3-08-6600-098	ครู	ชก.	424,680 (35,390 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
34	นางเนตรนภา แก้วกันทา	คบ./ การศึกษาปฐมวัย 5 ปี	25-3-08-6600-099	ครู	-	25-3-08-6600-099	ครู	-	389,280 (32440 X 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	
35	นางจิณณพัม ชุมบุญ	ศศ.บ/การศึกษาปฐมวัย 5 ปี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	259,560 (21,630 x 12)	-	-	
36	นางสาวเยาวภา มามาตร	คบ./ (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	165,840 (13,820 X 12)	-	-	
37	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	1-พ.ค.-67 ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน												
38	นางสาวจารุกัญญ์ อินจา	บธบ./ การบัญชี	25-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	25-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	394,080 (32,840 x 12)	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ กำหนด แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดั้งนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวใหญ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆเช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนน้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทาผิดทางวินัย