คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
ที่ ๑๔๔/๒๕๖๖
เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ นาย ร้อยโทวสันต์ จันทร์เทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงให้ **ร้อยโทวสันต์ จันทร์เทศ** ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท (สามหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท (สามหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
ที่ ๑๔๖/๒๕๖๖
เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป
จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน ราย นายณัฐพัฒน์ นากลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงให้ **นายณัฐพัฒน์ นากลาง** ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๑๕,๑๔๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยสี่สิบบาทถ้วน) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๑๕,๔๓๐ บาท (หนึ่งหมื่นห้าพันสี่ร้อยสามสิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
ที่ ๑๔๕/๒๕๖๖
เรื่อง เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน ราย นางสาวสุปราณี หอมหวล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงให้ **นางสาวสุปราณี หอมหวล** ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๒๑,๗๐๐ บาท (สองหมื่นหนึ่งพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท (สองหมื่นสองพันสี่สิบบาทถ้วน)

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นมาใหม่ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น โดยความร่วมมือจากผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเพื่อให้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทาแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๔๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๕๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๖๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๗๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุม
- เอกสารวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
- เอกสารสำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน
- สำเนาคำสั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

****

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นมาใหม่ โดยมีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม โดยมีกรอบเนื้อหาสาระตามข้อระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้ารากชารหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น และปรับเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งสายงานเดียวกันที่มีความยุ่งยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

(๑) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดออยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหามายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) วิเคราะห์การวางแผนการกำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และการใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นขอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมิให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๔. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนา นโยบายของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงาน ทั้งแผนงานการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล และให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปอย่างสมดุลมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงาน การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปริมาณงาน มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยนำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับเดียวกัน โดยแยกข้อมูลเป็น แต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในและปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีอย่างเคร่งครัด

กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบและพิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาหรืออยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้กำหนดตำแหน่งไว้ต่อไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจองส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็น	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันวางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบกันมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- เก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

๑.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๑.๒ ปัญหาราษฎรไม่มีที่ทำกิน และไม่มีเอกสารสิทธิ์
๑.๓ ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑.๔ โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ไม่สามารถดำเนินการได้เอง เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ
๑.๕ บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

๒.๑ ราษฎรขาดความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่
๒.๒ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒.๓ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒.๔ ราคาปุ๋ยและยาฆ่าแมลงมีราคาแพง
๒.๕ ถูกพ่อค้าคนกลางเอารัดเอาเปรียบราคาแพง
๒.๖ หลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตราษฎรไม่มีรายได้เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริม
๒.๗ การประกอบธุรกิจในหมู่บ้านมีไม่มาก เกิดการอพยพแรงงานเข้าสู่เมืองใหญ่
๒.๘ ระบบฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและความยากจนไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒.๙ ประชาชนมุ่งเน้นที่การให้ความช่วยเหลือจากรัฐบาล

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

๓.๑ ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและการอนามัยเบื้องต้น
๓.๒ สถานพยาบาลไม่เพียงพอและห่างไกลจากชุมชน
๓.๓ การทิ้งขยะและการกำจัดขยะไม่ถูกสุขลักษณะทำให้เป็นแหลงเพาะพันธุ์เชื้อโรค
๓.๔ การจัดบ้านเรือนและบริเวณบ้านไม่ถูกสุขลักษณะ
๓.๕ ครัวเรือนมีและใช้ส้วมไม่ถูกสุขาภิบาล
๓.๖ ระบบฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๓.๗ ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านสาธารณสุข มารับผิดชอบงานที่ชัดเจน

๔. ปัญหาพัฒนาคนและสังคม

๔.๑ บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๔.๒ ภาชนะสำหรบกักเก็บน้ำมีไม่เพียงพอ
๔.๓ น้ำดื่มไม่สะอาด เนื่องจากมีหินปูน
๔.๔ แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับใช้ในการเกษตรฤดูแล้ง
๔.๕ แหล่งกักเก็บน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ทำให้เก็บน้ำได้ปริมาณน้อย
๔.๖ ระบบฐานข้อมูลด้านสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๔.๗ ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจหรือตั้งใจในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๕. ปัญหาขาดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๕.๑ การขยาดโอกาสทางการศึกษาของรัฐไม่ทั่วถึง

๕.๒ เด็กนักเรียนเมื่อจบ ป.๖ จะไม่เรียนต่อมัธยมต้น

๕.๓ ขาดแคลนแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

๕.๔ ราษฎรมีฐานะยากจนทำให้ขาดโอกาสทางการศึกษา

๕.๕ การไม่เข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม ทางศาสนาของประชาชน

๕.๖ ฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๕.๗ ไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบด้านกีฬา

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ดินขาดคุณภาพสำหรับการเพาะปลูกเนื่องจากหน้าดินถูกทำลาย

๖.๒ ราษฎรไม่ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๓ ราษฎรตัดไม้มาใช้แล้วไม่ปลูกทดแทนทำให้ป่าไม่มีปริมาณน้อยลง

๖.๔ การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร

๖.๕ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๖.๖ การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๗. ปัญหาการเมือง การบริหาร

๗.๑ ประชาชนยังขาดความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง

๗.๒ ประชาชนยังเข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๓ สมาชิก อบต. ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองดีพอ

๗.๔ การไม่ให้ความร่วมมือของส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในด้านต่าง ๆ

๗.๕ พนักงานส่วนตำบลขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน

๗.๖ การบริหารงานแบบ อบต. เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบบใหม่ทำให้ราษฎรไม่เข้าใจถึงการบริหารงานของ อบต. และบทบาทของตนเองที่มีต่อ อบต.

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมสะดวกโดยการสร้างถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๑.๒ รัฐจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่ราษฎรที่ยากจนไม่มีที่ดินทำกิน ออกเอกสารสิทธิ์

๑.๓ ขอสนับสนุนเพิ่มจำนวนบุคลากรในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ราษฎรในพื้นที่หมู่บ้าน

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชนชนมีความต้องการผู้นำ ผู้บริหาร ที่มาสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้ามีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานอย่างเต็มที่

๑.๖ ด้านงบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๒.๒ จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ราษฎรในด้านการเกษตรแผนใหม่

๒.๓ จัดหาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพดีและให้ผลผลิตที่สูง

๒.๔ จัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ร้านค้าในหมู่บ้าน และตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

๒.๕ ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๒.๖ เพิ่มพูนทักษะการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตให้แก่ราษฎรในหมู่บ้าน

๒.๗ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้ามีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานได้อย่างเต็มที่

๒.๘ ด้านงบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ระดับที่ไม่สูงมาก

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๓.๑ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐาน

๓.๓ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสาธารณสุข

๓.๔ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในเขตพื้นที่

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อในพื้นที่

๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล

๔. ความต้องการด้านพัฒนาคนและสังคม

๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๒ การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

๔.๓ การป้องกันสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔.๔ การบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๕. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

๕.๑ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีการศึกษาตลอดชีวิต

๕.๒ จัดสร้างห้องสมุดประชาชนประจำหมู่บ้าน

๕.๓ จัดให้มีหอกระจายข่าวและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๕.๔ ฝึกอบรมขัดเกลาจิตใจทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม

๕.๕ ส่งเสริมการออกกำลังกาย

๕.๖ ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

๕.๗ ส่งเสริมการให้ความรู้เกษตรอินทรีย์

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ให้ความรู้การรักษาคุณภาพดินและปลูกพืชคลุมดินเพื่อรักษาหน้าดิน

๖.๒ ให้ความรู้การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้แทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพดิน

๖.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ราษฎรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม

๖.๔ ส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่า โดยทางภาครัฐจัดหาพันธุ์ไม้มาให้

๖.๕ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๖ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๗.๑ ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

๗.๒ ด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารได้อย่างเต็มที่

๗.๓ ประชาสัมพันธ์ลักษณะการทำงานและบทบาทของ อบต.

๗.๔ ฝึกอบรมให้สมาชิกสภา อบต. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๗.๕ การพัฒนาควรพัฒนาทั้งคนและวัตถุไปพร้อม ๆ กันเพื่อให้เกิดความสมดุล

๗.๖ การพัฒนาควรเล็งเห็นความเดือดร้อนของราษฎรเป็นหลัก และไม่เลือกปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

" บุ่งคล้าน่าอยู่ เฟื่องฟูเศรษฐกิจ ชีวิตพอเพียง"

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตร ๓. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการอุปโภค - บริโภค ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษา ถนน สะพานและรางระบายน้ำ ๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค ๔. ขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่าง
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. มีเส้นทางที่เป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มขึ้น ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้น ๓. มีการบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภค – บริโภค ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน	๑. มีเส้นทางที่เป็นไปตามมาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี ๒. มีแหล่งกักเก็บน้ำใช้ในการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี ๓. มีการบำรุงรักษาแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อใช้อุปโภค – บริโภคอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ ๔. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ๒. ประชาชนมีความพอเพียงในการดำรงชีพ ๓. การทำการเกษตรในชุมชนเป็นเกษตรอินทรีย์	๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ๒. พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพ ๒. ประชาชนมีความรู้และสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เพิ่มขึ้น ๓. เกษตรกรมีการทำการเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น	๑. จำนวนกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการประกอบอาชีพเพิ่มขึ้นปีละ ๑ กลุ่มอาชีพ ๒. ประชาชนมีความรู้และสามารถใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เพิ่มขึ้นปีละ ๑ หมู่บ้าน ๓. เกษตรกรมีการทำการเกษตรแบบเกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓ ต่อปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางราชการมากขึ้น ๒. ประชาชนสามารถเข้าถึงระบบสวัสดิการทางด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๓. กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและกีฬาได้รับการทะนุบำรุง รักษา ๔. ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มากขึ้น ๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดให้คงอยู่สืบไป	๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา ๔. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านคุณธรรมจริยธรรม ๕. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น ๒. เด็กและเยาวชนมีโอกาสในการได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น ๓. มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาตามประเพณีสืบไป ๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น ๕. ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอดให้คงอยู่สืบไป	๑. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ อย่างน้อย ๓ ช่องทาง ๒. เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษาเข้าสู่ระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑ ต่อปี ๓. มีการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาตามประเพณีอย่างน้อยปีละ ๕ กิจกรรม ๔. มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ ๕. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง ๒. หยุดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อในพื้นที่ได้ ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและ หลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. คุณภาพสิ่งแวดล้อมอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการดูแลรักษาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ๒. ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมและเฝ้าระวังโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนงานกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบล ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลง ๒. การแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่ลดลง ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. สิ่งแวดล้อมในพื้นที่ได้รับการบำรุงรักษาและอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบไป	๑. อัตราการเจ็บป่วยของประชาชนลดลงร้อยละ ๕ ต่อปี ๒. สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคในพื้นที่ได้ ๓. การดำเนินงานของกองทุนสุขภาพและหลักประกันสุขภาพแห่งชาติระดับตำบลครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ๔. มีการจัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในพื้นที่อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคนและสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง ๒. ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ๓. พื้นที่ประสบภัยได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันสาธารณภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ลดลง ๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการในการดำรงชีพครบทุกคน ๓. ประชาชนได้รับความช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากยิ่งขึ้น	๑. จำนวนกลุ่มเสี่ยงที่เข้ารับการบำบัดฟื้นฟูผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดลดลงอย่างน้อยปีละ ๒ คน ๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์และผู้ด้อยโอกาสได้รับสวัสดิการในการดำรงชีพครบทุกคน ๓. อัตราความเสียหายจากสภาวะเหตุการณ์ต่างๆ ลดลงร้อยละ ๕ ต่อหนึ่งเหตุการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการเมืองการบริหารและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. ประชาชนมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ๒. การจัดเก็บรายได้ขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย ๓. บุคลากรและการบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ๔. ไม่มีการทุจริต คอรัปชั่น เกิดขึ้นในองค์กร	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนและการพัฒนารายได้ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ๔. ส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่น
ตัวชี้วัด	**ค่าเป้าหมาย**
๑. อัตราการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเพิ่มขึ้น ๒. การให้บริการแก่ประชาชนและการจัดเก็บรายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. บริหารจัดการองค์กรแบบโปร่งใส่สามารถตรวจสอบได้	๑. อัตราการออกมาใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ๒. การให้บริการแก่ประชาชนและการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ต่อปี ๓. ข้อทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรลดลงร้อยละ ๒๕ ต่อปี ๔. ไม่มีข้อเรียนเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๒.๓ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

(๑) มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้

(๒) มีภูมิประเทศและอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะแก่การทำการเกษตร

(๓) มีเส้นทางคมนาคมขนส่ง สามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน

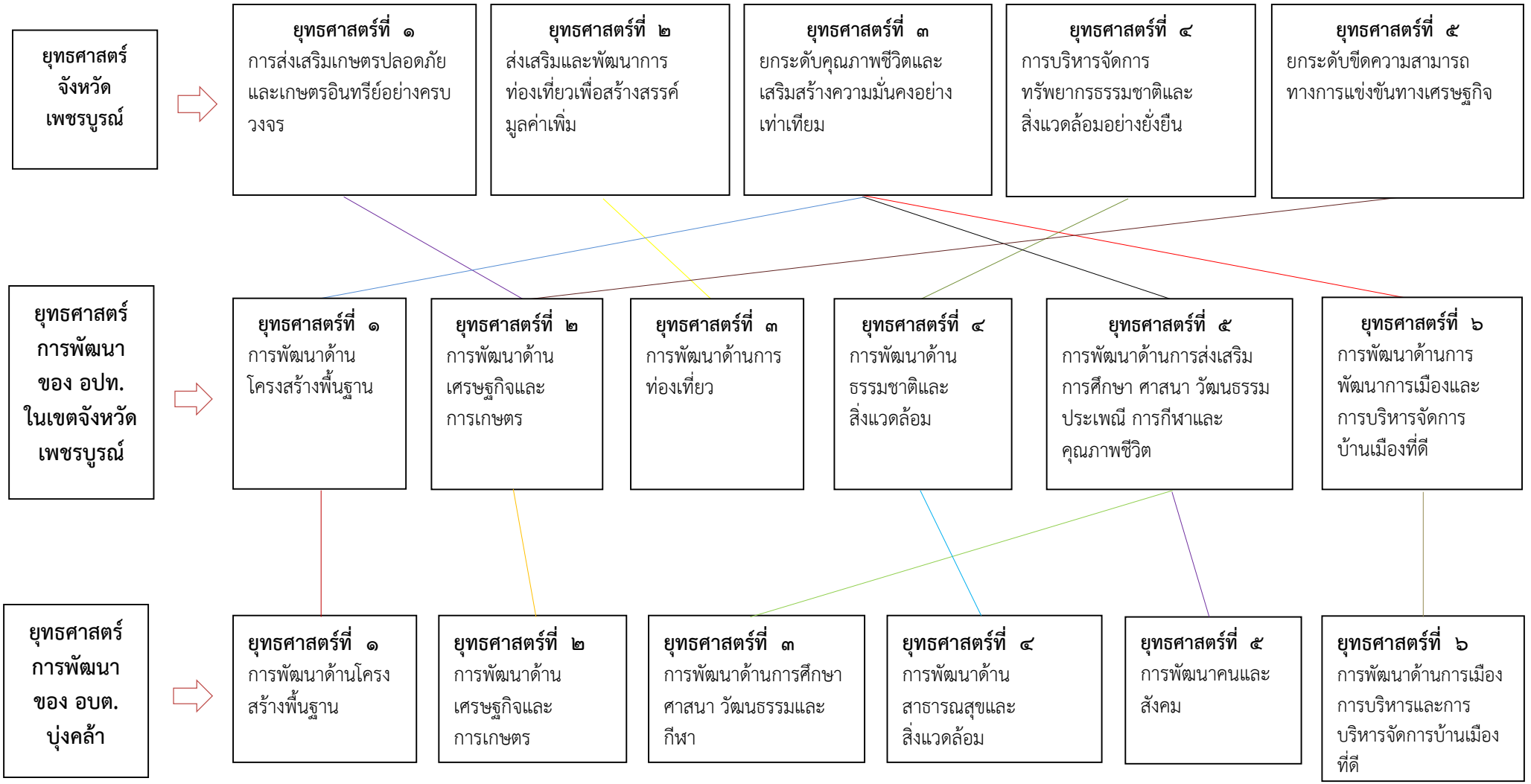
(๔) ประชาชนส่วนใหญ่มีวิถีการดำรงชีวิตที่เรียบง่าย เป็นสังคมชนบท มีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าโดยภาพรวมแล้วเป็นสังคมชนบท ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยมีการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดฤดูกาล ถึงแม้จะขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตรบ้าง แต่ประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังคงประกอบอาชีพเกษตรกรรม จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลบุ่งคล้า ดังนี้

เพิ่มศักยภาพการผลิตสินค้าทางเกษตรกรรม นำวิถีชุมชน
สู่การปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

โครงสร้างความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนา



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการพิจารณาสภาพปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อการปฏิบัติแล้ว พบว่า ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล บุ่งคล้ามีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อนในแทบทุกด้าน โดยเฉพาะความเข็มแข็งด้านการบริหารซึ่งช่วยสนับสนุนปัจจัยภายในด้านอื่นๆ ให้มีความเข้มแข็งตามไปด้วย ส่งผลให้สภาพปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อยู่ในสถานภาพ “ เอื้อ ” และในด้านสภาพปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้ามีโอกาสมากกว่าอุปสรรค ซึ่งอุปสรรคที่สำคัญนั้น คือ อุปสรรคด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัฒน์และข้อมูลข่าวสารที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน ส่งผลให้สภาพปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าอยู่ในสภาพ “ ต้องพัฒนา ” ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงต้องเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงการพัฒนาให้ทุกด้านเป็นไปโดยสมดุลและเชื่อมโยงให้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในให้เอื้ออำนวยซึ่งกันและกันให้มากที่สุด การพัฒนาต่างๆ จึงจะประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้ามีศักยภาพในการพัฒนาที่ปัจจัยภายในมีโอกาสมากกว่าอุปสรรค และปัจจัยภายนอกมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ดังนั้น จึงมีสภาพความโน้มเอียงไปในตำแหน่ง “ เอื้อแต่ต้องพัฒนา ”

ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา **(S = STRENGHT)**	**ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา** **(W = WEAKNESS)**
๑. มีเส้นทางคมนาคมสะดวกในการขนส่ง ๒. มีศักยภาพการผลิตด้านการเกษตรที่หลากหลาย ๓. ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญแก่งานบริการประชาชนอย่างเต็มที่ ๔. จัดเก็บรายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ๕. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีคุณภาพ	๑. ขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ในช่วงฤดูแล้ง ๒. ประสิทธิภาพ คุณภาพและการบริหารจัดการผลผลิตทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ๓. แรงงานภาคการเกษตรมีอายุมากและไม่มีแรงงานเข้ามาทดแทน ๔. ประชาชนและผู้นำบางกลุ่มขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น
ปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนา **(O = OPPORTUNITY)**	**ปัจจัยภายนอกที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา** **(T = THREAT)**
๑. นโยบายส่งเสริมสินค้าเกษตรของรัฐบาล ๒. มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการแปรรูปสินค้าเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและการประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการขายได้กว้างขึ้น ๓. นโยบายเศรษฐกิจพอเพียง ๔. รัฐบาลมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาชุมชนมากขึ้น	๑. ผลกระทบและข้อจำกัดในการแข่งขันสินค้าทางการเกษตร เนื่องจากนโยบายเปิดการค้าเสรี ๒. การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศมีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ๓. เกิดปัญหาทางสังคม เช่น การก่ออาชญากรรม เนื่องจากนโยบายการเปิดการค้าเสรีทำให้การเข้าออกประเทศสะดวกขึ้น ๔. ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด ๒๐๑๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า ดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งให้การบริการดังนี้

(๑) จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมทั่วถึงภายในตำบล เพื่อการสัญจรไปมาและการขนส่งสินค้าอุปโภคบริโภค

(๒) พัฒนา ปรับปรุง ขุดลอก แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พร้อมทั้งการดูแล ปรับปรุง และก่อสร้างระบบประปา รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำเดิมเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

(๓) เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนครบทุกครัวเรือน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีความอยู่ดี มีสุข ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการใช้เกษตรอินทรีย์

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

(๕) ส่งเสริมการขยายองค์ความรู้จากศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สู่ครัวเรือนในชุมชนในการใช้พลังงานทดแทน

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษา เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

(๑) สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพ ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการศึกษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบ ในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน

(๕) ส่งเสริมและปลูกฝังการมีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะจารีตอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

(๘) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรงและมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

(๒) ส่งเสริมการเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความเป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกครัวเรือน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กองทุนสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

(๖) การส่งเสริม พัฒนา หน่วยแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาด้านคน สังคมและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบลเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

(๑) รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกรวมถึงการจัดสวัสดิการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือชุมชน หน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคม ที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) การเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

(๗) สนับสนุนกิจกรรมตำรวจบ้าน สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการพัฒนาศักยภาพในการช่วยเหลือและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

(๘) ส่งเสริม รณรงค์การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ในการบริหารจัดการและสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน และสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อมุ่งสู่การลดสภาวะโลกร้อน

(๑๒) ปรับปรุงพื้นที่สาธารณะในชุมชนให้เป็นสวนสาธารณะในชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

(๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(๓) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม

(๘) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อบต. ตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

(๙) การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุน รณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับให้มีความโปร่งใส

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ผลการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า สรุปผลได้ดังนี้

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน			
๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก	- ถนนในหมู่บ้านบางสายจะเป็นถนนดินลงลูกรัง หินคลุก เมื่อฝนตกทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวกอีกทั้งสภาพผิวจราจรค่อนข้างแคบ โดยประมาณ ๓-๔ เมตร ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสัญจร	ทุกหมู่บ้าน	- หากสามารถดำเนินการก่อสร้างยกระดับถนน ขยายผิวจราจรให้สูง หรือสามารถดำเนินการก่อสร้างถนน คสล. หรือลาดยางได้ทุกสาย จะทำให้ไม่ต้องทำโครงการซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ซึ่งเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ
๑.๒ น้ำประปาไม่เพียงพอและขาดแคลนในฤดูแล้ง	- ในช่วงฤดูแล้งประประสบปัญหาภัยแล้งขาดแคลนน้ำสำหรับใช้อุปโภคบริโภค	ทุกหมู่บ้าน	- ดำเนินการก่อสร้างระบบประปาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ราษฎรมีน้ำประปาใช้ในฤดูแล้งทุกหมู่บ้าน
๑.๓ ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตรในฤดูแล้ง	- เนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีการปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี ซึ่งในช่วงฤดูแล้งมักจะขาดแคลนน้ำสำหรับการทำการเกษตร	ทุกหมู่บ้าน	- ดำเนินการก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่มขึ้น
๑.๔ ไฟฟ้าแสงสว่าง	- ไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ทั่วถึงทุกจุดในหมู่บ้าน - ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	ทุกหมู่บ้าน	- ขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะให้ทั่วถึงทุกจุดในหมู่บ้าน - ขยายเขตเสาไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ			
๒.๑ ค่าครองชีพสูง ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย	- ด้วยค่าครองชีพที่ปรับตัวสูงขึ้น แต่ราคาผลผลิตทางการเกษตรกลับเท่าเดิมหรือตกต่ำลง ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย เกิดการก่อหนี้ทั้งในและนอกระบบมากยิ่งขึ้น	ทุกหมู่บ้าน	- ส่งเสริมการทำการเกษตรแบบลดต้นทุน - ส่งเสริมการดำรงชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ส่งเสริมการสร้างอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
๓.๑ เด็กที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีเพิ่มมากขึ้น	- เด็กและเยาวชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่เสื่อมลง	ทุกหมู่บ้าน	- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนทุนการศึกษา ฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกให้รักการศึกษา
๓.๒ ภูมิปัญญาท้องถิ่นดั้งเดิมไม่ได้รับการสืบทอดและให้ความสำคัญ	- ประชาชนคนรุ่นใหม่ไม่ให้ความสำคัญต่อภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ไม่มีการสืบทอดหรืออนุรักษ์ไว้ เช่น ภูมิปัญญาเกี่ยวกับการแทงหยวกกล้วย การนวดแผนไทย เป็นต้น	ทุกหมู่บ้าน	- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญของการสืบทอดและอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ปัญหาด้านการสาธารณสุข			
๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและการเอาใจใส่ในการดูแลรักษาสุขภาพ	- ประชาชนส่วนใหญ่ในหมู่บ้านไม่ให้ความสำคัญกับตนเองในเรื่องของสุขภาพอนามัยและอาหารการกิน	ทุกหมู่บ้าน	- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคภัยที่สามารถป้องกันได้ โดยการให้ความรู้ ฝึกอบรม ให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐาน การป้องกันโรคติดต่อ ส่งเสริมการออกกำลังกาย

ปัญหา/ความต้องการ	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	กลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๕. ปัญหาด้านการพัฒนาคนและสังคม			
๕.๑ ปัญหาเยาวชนกับสิ่งเสพติด การทะเลาะวิวาท การลักขโมย ติดเกมส์	- มีเยาวชนที่อายุน้อยเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิ่งเสพติดมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท และการลักขโมยตามมา	ทุกหมู่บ้าน	- ส่งเสริมและพัฒนาจิตสำนึกให้แก่เยาวชน โดยการ ฝึกอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึกในการเป็นเยาวชนที่ดี - ดำเนินการตามนโยบาของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ส่งเสริมการเล่นกีฬา
๕.๒ คุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับกลางๆ	- ประชาชนส่วนใหญ่ มีชีวิตความเป็นอยู่ในระดับกลางๆ ซึ่งยังมีคุณภาพชีวิต การอยู่อาศัยไม่ดีพอ ขาดความรู้ที่จะมาพัฒนาบ้าน พัฒนาครอบครัวและพัฒนาสังคม	ทุกหมู่บ้าน	- สร้างเสริมให้ประชาชนทุกคน ทุกครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยการ การฝึกอบรม การรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร การสร้างจิตสำนึกในการพัฒนา
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร	- การแข่งขัน การขัดแย้งกันในชุมชนรวมถึงการเลือกตั้งทำให้คนกลุ่มใหญ่ในชุมชนแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี เมื่อประกอบกิจการหรือการดำเนินงานของรัฐทำให้ขาดความร่วมมือเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติราชการเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา	หมู่ที่ ๔, ๕, ๑๐, ๑๑	- จัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อขจัดความขัดแย้งที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในชุมชน
๖.๑ สมาชิก อบต. ขาดความสามัคคี ความร่วมมือในหมู่คณะในชุมชนทำให้เกิดเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน			
๖.๒ ไม่มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด รวมถึงบุคลากรในสำนักงานที่จะช่วยปฏิบัติราชการไม่เพียงพอ	- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าเป็นท้องถิ่นขนาดกลาง รายได้และเงินอุดหนุนทั้งที่จัดเก็บเองและได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน	สำนักงาน อบต. - บุคลากร - เครื่องมือเครื่องใช้ - ครุภัณฑ์ต่างๆ	- การจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การบรรจุเจ้าหน้าที่เพิ่มเติม รวมถึงการพัฒนาทุกด้านให้เหมาะสมสมดุลกับงบประมาณที่ได้รับและงานที่มีอยู่

การนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. บริการชุมชนและสังคม	๑. เคหะและชุมชน	กองช่าง	สำนักงานปลัด อบต.
		๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒. การเกษตร ๓. การพาณิชย์	กองช่าง	สำนักงานปลัด อบต.
๒	การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการเกษตร	๑. บริการชุมชนและสังคม	๑. การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ ๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักงานปลัด อบต.	-
		๒. ด้านเศรษฐกิจ	๒. การเกษตร	สำนักงานปลัด อบต.	กองช่าง
๓	การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและกีฬา	๑. บริการชุมชนและสังคม	๑. การศึกษา ๒. การศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษาฯ	สำนักงานปลัด อบต.
๔	การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑. บริการชุมชนและสังคม	๑. การสาธารณสุข ๒. เคหะและชุมชน	สำนักงานปลัด อบต.	กองช่าง
		๒. ด้านเศรษฐกิจ	๓. การเกษตร	สำนักงานปลัด อบต.	กองช่าง
๕	การพัฒนาด้านการพัฒนาคนและสังคม	๑. บริการชุมชนและสังคม	๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒. สังคมสงเคราะห์	สำนักงานปลัด อบต.	-
		๒. บริหารทั่วไป	๓. รักษาความสงบภายใน	สำนักงานปลัด อบต.	-
๖	การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. บริหารทั่วไป	๑. บริหารงานทั่วไป	สำนักงานปลัด อบต.	กองคลัง
		๒. บริการชุมชนและสังคม	๒. เคหะและชุมชน	กองช่าง	-
รวม	**๖ ยุทธศาสตร์**	**๓ ด้าน**	**๑๑ แผนงาน**	**๓ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**	**๓ หน่วยงานสนับสนุน**

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พัฒนาโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของตำบลเพื่อส่งเสริมศักยภาพเศรษฐกิจและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเป็นการวางรากฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งให้การบริการดังนี้

(๑) จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เพื่อให้มีเส้นทางคมนาคมทั่วถึงภายในตำบล เพื่อการสัญจรไปมาและการขนส่งสินค้าอุปโภคบริโภค

(๒) พัฒนา ปรับปรุง ขุดลอก แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร พร้อมทั้งการดูแล ปรับปรุง และก่อสร้างระบบประปา รวมถึงการพัฒนาแหล่งน้ำเดิมเพื่อให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด

(๓) เสริมสร้างมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในชุมชน ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ โดยก่อสร้างและปรับปรุงท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ รวมถึงระบบระบายน้ำ เพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังอย่างเป็นระบบ

(๔) การขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ในครัวเรือนครบทุกครัวเรือน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ในสภาวการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเกิดความถดถอยทางเศรษฐกิจ การส่งเสริมการพัฒนาทางเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนและมีความอยู่ดี มีสุข ดังนี้

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพให้เติบโตและเข้มแข็ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน พัฒนาอาชีพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่นและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากระบวนการสร้างระบบเศรษฐกิจชุมชน ขยายเครือข่าย รวมถึงการส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างรายได้ในครัวเรือน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร กระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตรควบคู่กับการรักษาสิ่งแวดล้อมโดยการใช้เกษตรอินทรีย์

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างรายได้และลดรายจ่ายในครัวเรือน ขยายเครือข่ายเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

(๕) ส่งเสริมการขยายองค์ความรู้จากศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สู่ครัวเรือนในชุมชนในการใช้พลังงานทดแทน

๓. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและกีฬา

การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการปฏิรูปการศึกษา เจตนารมณ์แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ ให้ประชาชนได้รับโอกาสเท่าเทียมกันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำพาท้องถิ่นให้รอดพ้นจากวิกฤติเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษาสร้างชาติ สร้างคน สร้างงาน ตลอดจนการส่งเสริม สนับสนุนด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ดังนี้

(๑) สนับสนุน ส่งเสริมพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้ได้ตามมาตรฐาน เน้นคุณภาพประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการศึกษา

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาที่ทันสมัย ทันโลกทันเหตุการณ์ รวมถึงส่งเสริมให้ประชาชนมีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารได้ตลอดเวลาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบ ในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีแหล่งเรียนรู้เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ในชุมชน

(๕) ส่งเสริมและปลูกฝังการมีคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชน

(๖) ส่งเสริมสนุบสนุนการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น การรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะจารีตอันดีงามของท้องถิ่น พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน

(๘) ส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชนและประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การสร้างภูมิคุ้มกันทางด้านสุขภาพ ให้เกิดการพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางด้านสุขภาพอนามัย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ดังนี้

(๑) เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง และมีสุขภาพจิตที่ดี การดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน

(๒) ส่งเสริมการเข้าถึงการรับบริการด้านสาธารณสุขด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความเป็นธรรมเท่าเทียมกันทุกครัวเรือน

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อที่อันตรายต่อคนและสัตว์ โดยการสร้างขีดความสามารถในการเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมและดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภาคประชาชน โดยผ่านกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กองทุนสุขภาพตำบล และกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมที่สอดคล้องกับการคุ้มครองผู้บริโภค

(๖) การส่งเสริม พัฒนา หน่วยแพทย์ฉุกเฉินให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาด้านคน สังคมและสิ่งแวดล้อม

พัฒนาศักยภาพของประชาชนในตำบลเพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนี้

(๑) รณรงค์ส่งเสริมกระบวนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวินัยและจิตสาธารณะของคนในชุมชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกรวมถึงการจัดสวัสดิการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้ รวมทั้งได้รับการช่วยเหลือและได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน การจัดสวัสดิการชุมชน ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้

(๔) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปจากพื้นที่ ประสานความร่วมมือชุมชน หน่วยงานของรัฐ เอกชนที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิด เสริมสร้างความเข้มแข็ง ความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่สถาบันครอบครัว

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคม ที่สอดคล้องกับทิศทางของการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม และการสร้างสังคมที่อยู่ดีมีสุข มีความเป็นชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) การเตรียมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเวลา รวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

(๗) สนับสนุนกิจกรรมตำรวจบ้าน สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและการพัฒนาศักยภาพในการช่วยเหลือและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงกิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชน การเสริมสร้างความเข้มแข็งในชุมชน

(๘) ส่งเสริม รณรงค์การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ ในการบริหารจัดการ
และสิ่งแวดล้อมแก่ประชาชนและชุมชน

(๙) ส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนมุ่งรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ ในตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการควบคุมและกำจัดมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อมุ่งสู่การลดสภาวะโลกร้อน

(๑๒) ปรับปรุงพื้นที่สาธารณะในชุมชนให้เป็นสวนสาธารณะในชุมชน

๖. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนาการเมืองการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

(๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(๓) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม

(๘) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อบต. ตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

(๙) การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุน รณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับให้มีความโปร่งใส

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งดูแลตลาด

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจ

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑.การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบลชำรุด ไม่สะดวกในการสัญจร ๒.ปริมาณน้ำประปาหมู่บ้านที่ผลิตได้ไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภค – บริโภค ๓.น้ำประปาหมู่บ้านบางแห่งไม่มีคุณภาพ เป็นตะกอน ๔.ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้าน ๕.การติดตั้งโคมไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนา เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ครอบคลุมพื้นที่ ๑๔ หมู่บ้าน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓.มีแหล่งปลูกพืชผักทางการเกษตรที่มีคุณภาพดี	๑.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการ ๒.เด็กด้อยโอกาส ยังขาดปัจจัยในการดำรงชีวิต ๓.คนพิการยังขาดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ๔.ผู้ด้อยโอกาส มีที่พักอาศัยที่มีศักยภาพไม่มั่นคงถาวร ๕.ราษฎรไม่มีที่ดินทำกิน และไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่ดิน ๖.เกษตรกรใช้สารเคมีจำนวนมาก ในภารกการเกษตรและขาดความรู้ ความระมัดระวังในการป้องกัน ๗.ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดันโลหิต ยังขาดความรู้ในการดูแลตัวเองอย่างถูกวิธี
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒.มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล อยู่ในพื้นที่จำนวน ๒ แห่ง ทำให้สามารถบูรณาการ การทำงานในการดูแลด้านสุขภาพให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น	๑.ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน ๒.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓.พื้นที่ทำการเกษตรบริเวณริมฝั่งแม่น้ำป่าสัก ที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยไม่เพียงพอ ๒.มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) ขาดความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ๓.วัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน เช่น เรือท้องแบน ถังดับเพลิงประจำหมู่บ้าน เป็นต้น
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒.มีป้อมยาม และเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตำบล	๑.ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว อุทกภัย เป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ ๒.พื้นที่อยู่อาศัยบริเวณริมฝั่งแม่น้ำป่าสักที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม ๓.ปัญหาการซื้อเสียง ขายสิทธิ์ ในการเลือกตั้งเป็นปัญหาระดับชาติ ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ๔.การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้ง จึงส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่ ๕.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการใช้สิทธิเลือกตั้ง

๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการวางแผน ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล ๓.แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล บรรจุโครงการในแผนพัฒนาไว้จำนวนมาก แต่ดำเนินการตามแผนได้น้อย เนื่องจากติดขัดด้านงบประมาณ
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑.โครงการประสานแผน ได้รับการบรรจุลงในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน

๕.ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓.ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มีการตัดไม้ทำลายป่า ๔.ประชาชนช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อม ไม่มีการทิ้งขยะมูลฝอยตามที่สาธารณะ	๑.ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย ๒.เกษตรกรใช้สารเคมีจำนวนมากในภาคการเกษตร
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑.งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๒.แหล่งทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากไฟป่าในช่วงฤดูแล้ง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	๑.งบประมาณในด้านการพัฒนาการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒.เด็กและเยาวชนเข้าวัดทำบุญน้อยลง
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒.รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม(นม) เป็นต้น	๑.วัฒนธรรมต่างชาติได้เข้ามามีบทบาทกับคนไทย เช่น วัฒนธรรมตะวันตก วัฒนธรรมเกาหลี ทำให้กลืนวัฒนธรรมท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและการบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

จุดแข็ง (Strength : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานกับส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองไม่ดีเท่าที่ควร
โอกาส (Opportunities : O)	**อุปสรรค (Threats : T)**
๑.ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ๒.ระบบการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ ทำให้ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑.มีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานอื่นไปดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๘. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๗ อัตรา

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ และเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้าง ประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในระดับตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงระดับตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมี ความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็น การประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทยได้ แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่มีกรอบ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งแพทย์แผนไทย ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี่ยอัตรากำลังของพนักงานจ้าง โดยการกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัดได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๓.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ให้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดคำนวณจำนวนอัตราที่พึงจะมีได้ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ แล้วปรากฏว่า มีจำนวนอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ให้แสดงผลการคำนวณและระบุจำนวนอัตราที่ควรจะมีตามเกณฑ์ พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้วให้เสนอคำของบประมาณยื่นตรงต่อสำนักงบประมาณตามปฏิทินการจัดทำคำของบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนด สำหรับเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลหากจะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้หมายเหตุในรายการว่า

“การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๕.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๓.๕.๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ ว ๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕.๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕.๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ ว ๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๔) ปีที่สอง (๒๕๖๕) และปีที่สาม (๒๕๖๖) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเท่านั้น เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี่ยตำแหน่ง

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ ทั้งนี้ กรณีมีประกาศหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการกำหนดตำแหน่ง หรือที่เกี่ยวข้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องตามประกาศหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้แล้วรายงานให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการการปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔– ๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบุ่งคล้า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้มีระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการอื่นให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้รองรับกับภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์	**๑. สำนักงานปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานจดทะเบียนพาณิชย์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	บริหาร								
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖	คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๗	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานนโยบายและแผน								
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานสวัสดิการสังคม								
๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานกฎหมายและคดี								
	-								
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์								
	-								
	งานจดทะเบียนพานิชย์								
	-								
	รวม	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**๑๙**	**-**	**-**	**-**	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเงินและบัญชี								
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒				
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
๒๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๘**	**๘**	**๘**	**๘**	**-**	**-**	**-**	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานก่อสร้าง								
๒๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
	-								
	งานประสานสาธารณูปโภค								
๒๕	นายช่างโยธา (อส.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	**๘**	**๘**	**๘**	**๘**	**-**	**-**	**-**	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)								
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการศึกษา								
๓๑	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	-	-	-	-๓	-	-	**งบอุดหนุน** ยุบเลิก ๓ อัตรา
	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**งบอุดหนุน**
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	**งบ อบต.**
	งานศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬา และนันทนาการ								
	-								
	รวม	**๑๓**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**-๓**	**-**	**-**	
	รวมทั้งสิ้น	**๕๐**	**๔๗**	**๔๗**	**๔๗**	**-๓**	**-**	**-**	

หมายเหตุ : ลำดับที่ ๓๒ เป็นตำแหน่งที่กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.บุ่งคล้า ไม่ได้รับการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าว และได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง (ผู้ดูแลเด็ก) มารองรับปริมาณงาน และดำเนินการสรรหาเรียบร้อยแล้ว จึงขออนุมัติยุบเลิกกรอบอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น จึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าได้นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นไปตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙) ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	(๒๑,๑๙๐)
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	(๑๘,๗๙๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๙๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๑๒๐	(๑๖,๐๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กอง/สำนักคลัง (๐๔)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๒๕	เจ้าพนักงานกาเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๗,๓๑๐)
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๙,๔๑๐)
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กอง/สำนักช่าง (๐๕)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๑	นายช่ายโยธา	อาวุโส	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๓๒	นายช่ายโยธา	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๒,๔๙๐)
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๓,๗๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๕,๗๘๐	๑๗๒,๑๔๐	๑๗๘,๖๒๐	(๑๒,๙๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)
	พนักงานจ้าง																		
๔๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบุ่งคล้า																		
๔๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมส่งเสริมฯ
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยุบเลิก ๖๔)
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยุบเลิก ๖๔)
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยุบเลิก ๖๔)
	พนักงานจ้าง																		
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๓๐,๒๔๐	๓๖,๙๖๐	๔๓,๙๒๐	กรมส่งเสริมฯ
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๕๐	๔๗	๙,๒๖๙,๑๖๐	๖๔๕,๗๘๐	๔๗	๔๗	๔๗	−๓	-	-	๒๖๒,๐๘๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๐,๙๖๐	๑๐,๑๗๗,๐๒๐	๑๐,๔๔๓,๗๘๐	๑๐,๗๑๔,๗๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๕๒๖,๕๕๓	๑,๕๖๖,๕๖๗	๑,๖๐๗,๒๑๑	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๗๐๓,๕๗๓	๑๒,๐๑๐,๓๔๗	๑๒,๗๒๑,๙๕๑	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๕.๔๑	๒๔.๘๔	๒๔.๒๗	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ ให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

(๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๓,๘๕๙,๔๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๐๕๒,๓๗๐ บาท = (๔๓,๘๕๙,๔๐๐ x ๕%) + ๔๓,๘๕๙,๔๐๐ = ๔๖,๐๕๒,๓๗๐

(๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๖,๐๕๒,๓๗๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ บาท = (๔๖,๐๕๒,๓๗๐ x ๕%) + ๔๖,๐๕๒,๓๗๐ = ๔๘,๓๕๔,๙๘๙

(๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๔๘,๓๕๔,๙๘๙ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๐,๗๗๒,๗๓๘ บาท = ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ x ๕%) + ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ = ๕๐,๗๗๒,๗๓๘

-ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งรพะราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองสวนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองทอ้งถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

ลำดับที่ ๔๒ ๔๓ และ ๔๔ เป็นตำแหน่งที่กำหนดเพื่อรองรับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่ง อบต.บุ่งคล้า ไม่ได้รับการจัดสรร และได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานงาน (ผู้ดูแลเด็ก) มารองรับปริมาณงาน และดำเนินการสรรหาเรียบร้อยแล้ว จึงขออนุมัติยุบเลิกกรอบอัตรากำลังตำแหน่งดังกล่าว ในรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

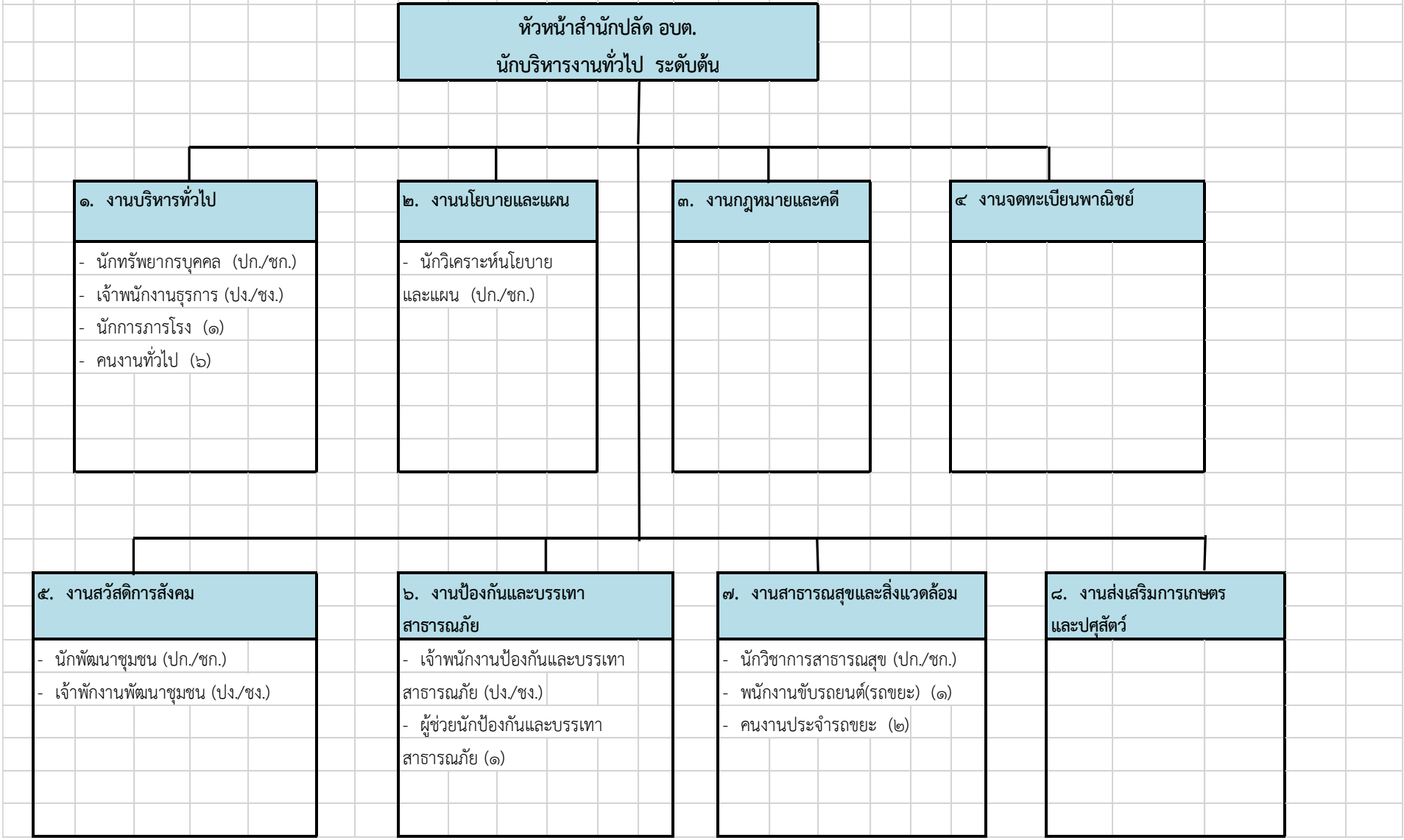
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

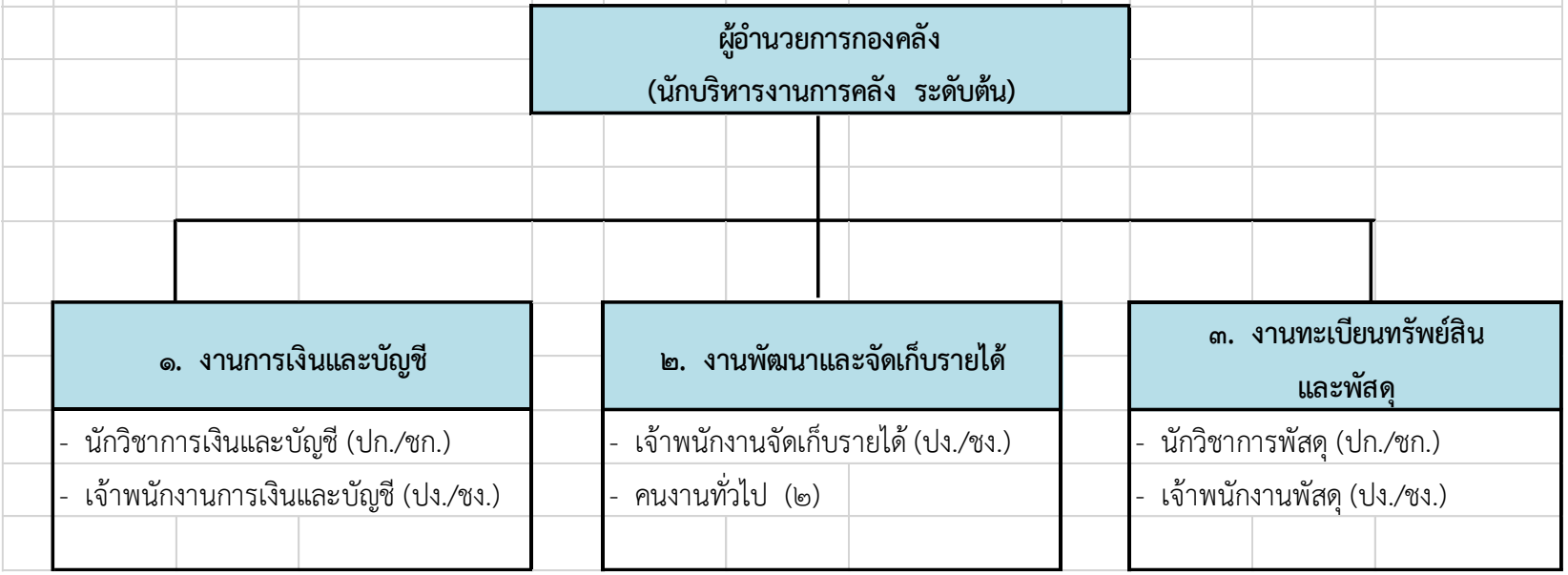
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด อบต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองช่าง** (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑. งานบริหารทั่วไป	**๑. งานการเงินและบัญชี**	**๑. งานก่อสร้าง**	**๑. งานส่งเสริมการศึกษา**
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	- ครู ค.ศ. ๒ (งบอุดหนุน)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	**๒. งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง**	- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบอุดหนุน)
- นักการภารโรง (๑)	**๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**	**๓. งานประสานสาธารณูปโภค**	- ผู้ดูแลเด็ก (๕)
- คนงานทั่วไป (๖)	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	- นายช่างโยธา (อส.)	**๒. งานศาสนาและวัฒนธรรม**
๒. งานนโยบายและแผน	- คนงานทั่วไป (๒)	- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
- นักวิเคราะห์นโยบาย	**๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**	- คนงานทั่วไป (๒)	- คนงานทั่วไป (๑)
และแผน (ปก./ชก.)	- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (๑)	**๓. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว กีฬาและ**
๓. งานกฎหมายและคดี	- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)	**นันทนาการ**
๔ งานจดทะเบียนพาณิชย์			
๕. งานสวัสดิการสังคม			
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)			
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)			
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา			
สาธารณภัย (ปง./ชง.)			
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทา			
สาธารณภัย (๑)			
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)			
- พนักงานขับรถยนต์(รถขยะ) (๑)			

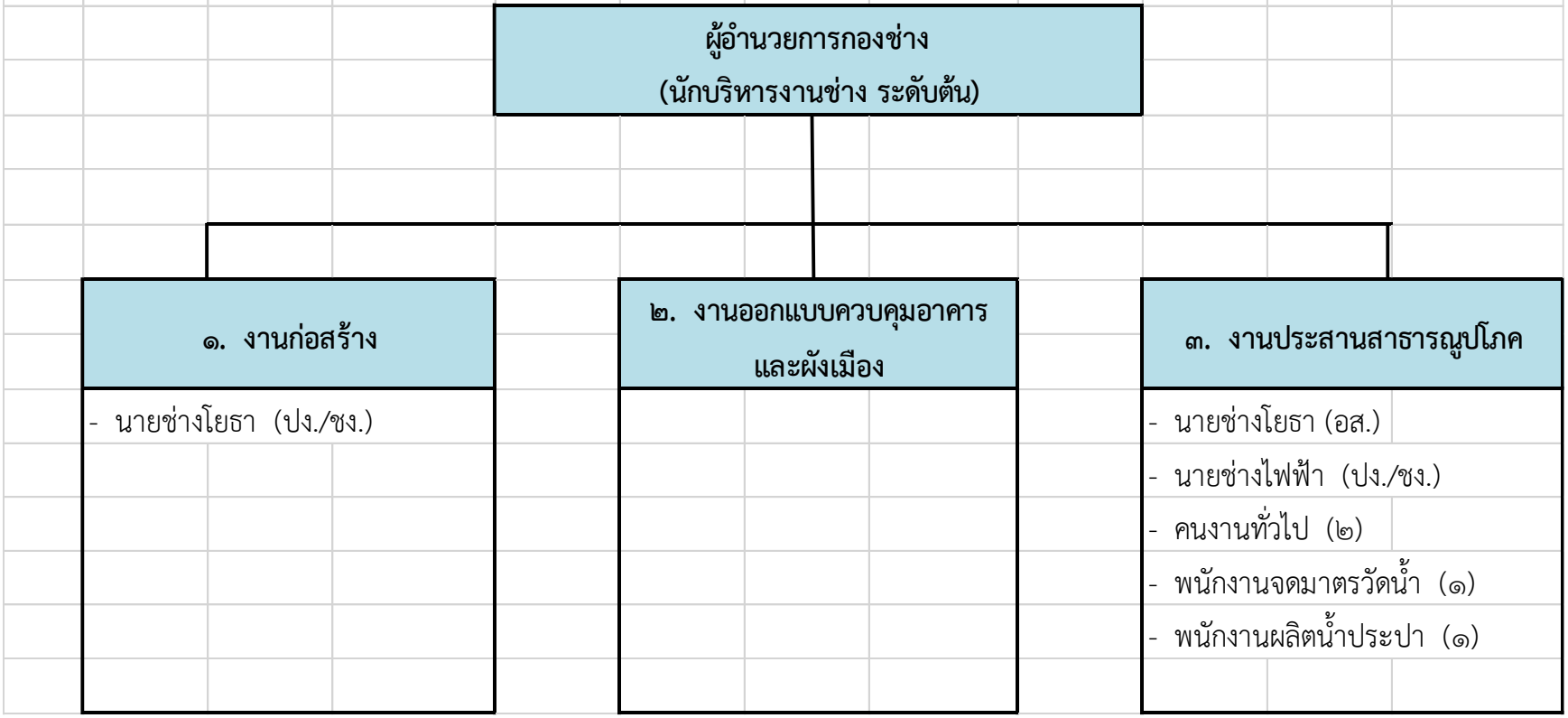
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า



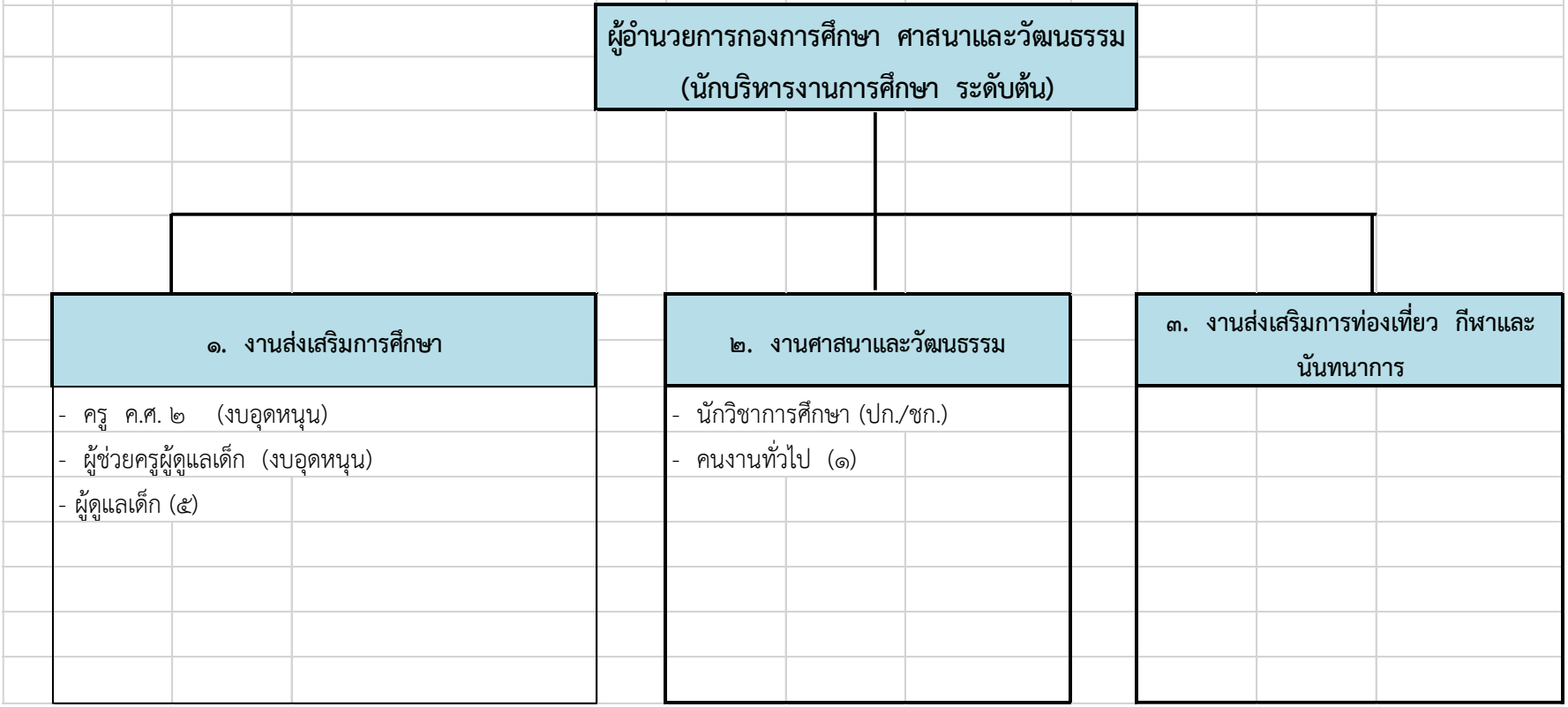
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวพรชนก พลเดช	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๐๗,๑๖๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๔,๙๓๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	(๗,๐๐๐ x ๑๒)	
๒	นางสาวศิริพร ดีดาร์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๓๐,๗๙๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
	สำนักงานปลัด (๐๑)											
๓	นางสาวศศิธร บัวทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๔	นางปารีญา บุญพรม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
									(๒๙,๖๘๐ x ๑๒)			
๕	นางกัญญารัตน์ สิงห์สา	นิติศาสตร์บัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
									(๒๖,๔๖๐ x ๑๒)			
๖	นางสาวรมย์รลิน แก้วยศ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๓๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๙-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
									(๑๕,๐๖๐ x ๑๒)			
๗	ร้อยโทวสันต์ จันทร์เทศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
									(๓๓,๐๐๐ x ๑๒)			
๘	นางสาวรชตพร น้อยนิน	รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
									(๒๑,๑๙๐ x ๑๒)			
๙	นางสาวสุปราณี หอมหวล	ศิลปศาตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
									(๑๘,๗๙๐ x ๑๒)			
๑๐	สิบเอกอำนาจ บุญพรม	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
									(๑๙,๒๐๐ x ๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้าง											
๑๑	นายสรายุทธ หลวงแสน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๙๒,๐๐๐	-	-	๑๙๒,๐๐๐
									(๑๖,๐๐๐ x ๑๒)			
๑๒	นายสมพร นะจันตะ	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๓	นายสมคิด สร้อยมี	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๔	นายชาญ ก้อนเพชร	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป (คนงานประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๕	นายชัญญา บุญสิงห์	วิทยาศาสตบัณฑิต (เทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๖	นายกฤษณะ จุ้ยพลับ	ปวส. (เทคนิตเครื่องกลยานยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๗	นายกิตติ นนทชัย	ปวช.(ช่างกลโรงงาน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๘	นายไชยา พวงแก้ว	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๑๙	นางสาววรรณิษา ยอดพรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๒๐	นางสาวชนิตดา กันล้อม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๒๑	นายไพรัช บุญเรียบ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	-	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
๒๒	นางวัชรา ปิ่นขาว	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๒๓	นางชุติกาญจน์ สร้อยภู่ระย้า	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
									(๒๕,๔๗๐ x ๑๒)			
๒๔	นางสาวสุวรรณภา ทามะ	บัญชีบัณฑิต	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
									(๒๓,๕๕๐ x ๑๒)			
๒๕	นางรัตนา เตวะสุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บริหารงานทั่วไป)	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๐๗,๗๒๐	-	-	๒๐๗,๗๒๐
									(๑๗,๓๑๐ x ๑๒)			
๒๖	สิบเอกธัญพิสิษฐ์ พาเหลี่ยม	บริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป)	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
									(๑๙,๔๑๐ x ๑๒)			
๒๗	นางอมรรัตน์ อุตะมะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
									(๑๙,๒๐๐ x ๑๒)			
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางสาวนิรพร จันขุน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	
๒๙	นางสาวปริศนา กันยา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยา)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ x ๑๒)		(๑,๐๐๐ x ๑๒)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง (๐๕)											
๓๐	นายภูวนัย ทองดี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)		
๓๑	ว่าง		๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่ายโยธา	อาวุโส	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ว่าง	อาวุโส	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
									(๒๔,๙๗๐ x ๑๒)			
๓๒	นายพิษณุ เพ็ชราวรรณ	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่ายโยธา	ชง.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่ายโยธา	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
									(๒๒,๔๙๐ x ๑๒)			
๓๓	นายพงษ์วรัณ ทองดี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๕๕,๖๔๐	-	๓,๗๘๐	๑๕๙,๔๒๐
									(๑๒,๙๗๐ x ๑๒)		(๓๑๕ X ๑๒)	
	พนักงานจ้าง											
๓๔	นายสมเดช ผันเฉย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)		(๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๕	นายคฑาวุฒิ จันทร์สอน	ปวส. (ก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)		(๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๖	นางสาววรรณกานต์ กองเงิน	ปวส. (การบัญชี)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)		(๑,๐๐๐ X ๑๒)	
๓๗	นายปัญญวิติ รำมะวุธ	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)		(๑,๐๐๐ X ๑๒)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๗)											
๓๘	นางสาวกชพร สายคำยศ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๑,๓๒๐
๓๙	นางสาวภัทราพร เลิศศุภปัทมา	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
	พนักงานจ้าง											
๔๐	นางสาวศศิญาวัลย์ คำสังวาลย์	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบุ่งคล้า											
๔๑	นางสุพิญญา จิตใจ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	ครู	คศ.๒	๓๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๖๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๒			-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
๔๓			-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
๔๔			-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ยุบเลิก ๖๔)
	พนักงานจ้าง											
๔๕	นางคำผล แสงสุข	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๓,๗๖๐ (๑,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓,๗๖๐
๔๖	นางอรุณรัตน์ วงษ์แหวน	ครุศาสตรบัณฑิต(พละศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๗	นางสาววัชรา นามวงษ์	ครุศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษ์ศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๘	นางสาวสุธารัตน์ แสงพรม	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๔๙	นางสาวธัญจิรา แก้วม่วง	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๕๐	นางสาวดลลดา พลน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ x ๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่าย(รวมเงินอุดหนุน)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
43,859,400		2564	2565	2566
(5)	รวม	10,177,020	10,443,780	10,714,740
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,526,553	1,566,567	1,607,211
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	11,703,573	12,010,347	12,321,951
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	25.41	24.84	24.27
		46,052,370	48,354,989	50,772,738
		5% ของปี 63	5% ของปี 64	5% ของปี 65

งบประมาณรายจ่าย(ไม่รวมเงินอุดหนุน)		ค่าใช้จ่ายรวม(4)		
22,100,600		2564	2565	2566
(5)	รวม	10,177,020.00	10,443,780.00	10,714,740.00
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น	1,526,553.00	1,566,567.00	1,607,211.00
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	11,703,573.00	12,010,347.00	12,321,951.00
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	50.43	49.29	48.16
		23,205,630.00	24,365,911.50	25,584,207.08
		5% ของปี 63	5% ของปี 64	5% ของปี 65

(๑) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๓,๘๕๙,๔๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๖,๐๕๒,๓๗๐ บาท = (๔๓,๘๕๙,๔๐๐ x ๕%) + ๔๓,๘๕๙,๔๐๐ = ๔๖,๐๕๒,๓๗๐

(๒) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๖,๐๕๒,๓๗๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ บาท = (๔๖,๐๕๒,๓๗๐ x ๕%) + ๔๖,๐๕๒,๓๗๐ = ๔๘,๓๕๔,๙๘๙

(๓) ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ **ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕** ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๔๘,๓๕๔,๙๘๙ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๐,๗๗๒,๗๓๘ บาท = ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ x ๕%) + ๔๘,๓๕๔,๙๘๙ = ๕๐,๗๗๒,๗๓๘

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่น้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามรรถเรียกบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

ในระดับองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ทำงาน ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการระบบงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี และปรับเปลี่ยนระบบการบริหารเป็นองค์กรดิจิทัล **๖.** องค์กรมีระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส **๗.** เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ ๘. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน ๙. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ๑๐. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๑๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวางและครอบคลุมทุกยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นิติกร นักวิชาการเกษตร ช่างสำรวจ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น ๒. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ ๓. สำนักงานมีพื้นที่คับแคบ เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการประชาชน ๔. ฐานข้อมูล เอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน ๕. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน ๖. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้ ๗. กรมส่งเสริมการปกครองถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ ๘. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ประกอบค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๙. ภารกิจถ่ายโอนมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอและขาดความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น นายช่างสำรวจ นายช่างเขียนแบบ วิศวกร
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑.ผู้นำชุมชน และประชาชนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒.ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีความคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. จึงทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงาน ๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีถิ่นฐานที่ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในขาลง และสถานการณ์โรคติดต่อ / โรคระบาด ทำให้เกิดอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต. ๔. หน่วยตรวจสอบ เข้าตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เมื่อพบข้อผิดพลาดทำให้ถูกเรียกเงินคืน ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๔. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข การพัฒนากลุ่มอาชีพด้านต่าง ๆ	๑. ขาดการประสานงานที่ดี และชัดเจนระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนและประชาชน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การการถ่ายทอดงาน ๓. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้ ๕. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ ๖. มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน เช่น นิติกร นักวิชาการเกษตร นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ประกอบค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑.ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒.ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีความคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. จึงทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงาน ๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีถิ่นฐานที่ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในขาลง และสถานการณ์โรคติดต่อ / โรคระบาด ทำให้เกิดอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต. ๔. หน่วยตรวจสอบ เข้าตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เมื่อพบข้อผิดพลาดทำให้ถูกเรียกเงินคืน ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)
กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง และมีการแบ่งงานที่ชัดเจน ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๔. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนที่ภาษี การพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๗. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ โดยมุ่งเน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นทั้งระบบทำให้บางลักษณะงานไม่สามารถทำแทนกันได้ ๓. ขาดระบบเทคโนโลยีที่พอเพียงต่อการปฏิบัติงาน ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้ ๕. กรมส่งเสริมการปกครองถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ ๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ประกอบค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. มีระเบียบ กฎหมาย ที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานจัดซื้อจัดจ้างให้มีความโปร่งใส ประชาชนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานราชการได้อย่างกว้างขวาง ๒.ผู้บริหาร ข้าราชการ และพนักงานจ้าง มีความคุ้นเคยกับผู้นำชุมชน สมาชิกสภา อบต. จึงทำให้สะดวกในการติดต่อประสานงาน ๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีถิ่นฐานที่ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	๑. ระเบียบกฎหมายด้านการจัดเก็บภาษี เป็นกฎหมายใหม่ที่ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างมากเพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประชาชนเกิดความไม่เข้าใจ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดเก็บรายได้ ๒. การจัดทำแผนที่ภาษี ต้องอาศัยข้อมูลจากหน่วยงานหลายหน่วยงาน บางข้อมูลเป็นข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งหน่วยงานถือว่าเป็นความลับทางราชการ จึงไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๓. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในขาลง และสถานการณ์โรคติดต่อ / โรคระบาด ทำให้เกิดอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ๔. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ และระบบงานของ อบต. ๔. หน่วยตรวจสอบ เข้าตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เมื่อพบข้อผิดพลาดทำให้ถูกเรียกเงินคืน ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

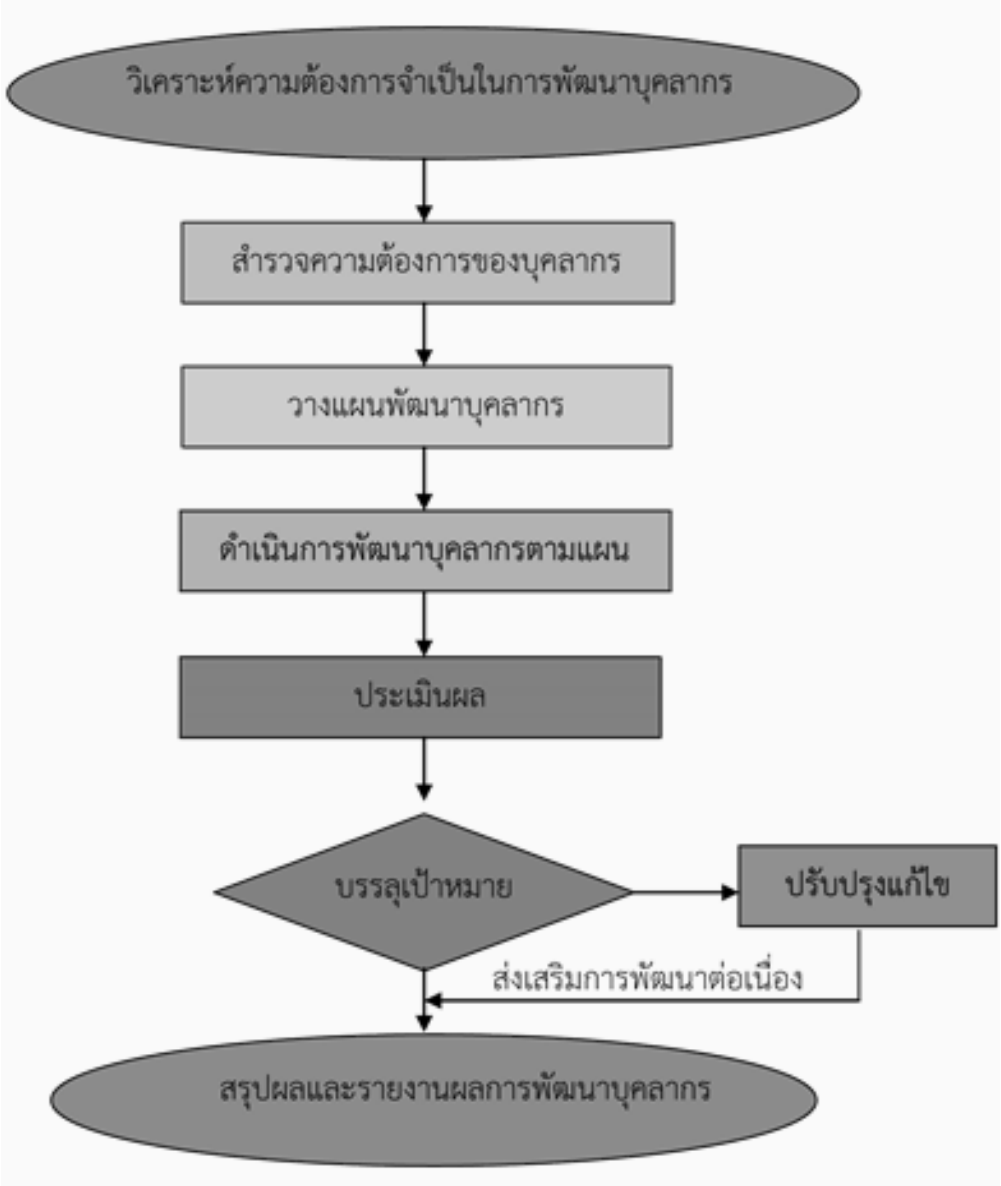
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานที่ชัดเจน ๒. ผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองการให้บริการที่ดีต่อประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๔. ระบบบริหารงานบุคคลที่ใช้ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส ๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๖. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านต่าง ๆ	๑. ขาดการประสานงานที่ดี และชัดเจนระหว่างส่วนราชการด้วยกัน และระหว่างส่วนราชการกับภาคเอกชนและประชน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การการถ่ายทอดงาน ๓. ขาดระบบ ครุภัณฑ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๔. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่ง อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาด และอาจได้รับการทักท้วงจากหน่วยตรวจสอบได้ ๕. กรมส่งเสริมการปกครองถิ่น นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานทุกด้าน ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความชำนาญในระบบ ๖. ภารกิจถ่ายโอนมีจำนวนมาก ทำให้บุคลากรมีไม่เพียงพอ และขาดความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น นายช่างสำรวจ นายช่างเขียนแบบ วิศวกร ๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ประกอบค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑.ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี ๒.รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีถิ่นฐานที่ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลบุ่งคล้า ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔.มีสถาบันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่อยู่ในขาลง และสถานการณ์โรคติดต่อ / โรคระบาด ทำให้เกิดอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนในเขตพื้นที่ขาดความรู้และความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของ อบต. ๔. หน่วยตรวจสอบ เข้าตรวจสอบเป็นประจำทุกปี เมื่อพบข้อผิดพลาดทำให้ถูกเรียกเงินคืน ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการด้านบุคลากร (Personal Analysis)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.มีกลยุทธ์ชัดเจน สอดคล้องกับปัญหาในพื้นที่และตรงตามนโยบายตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลักสำคัญ ๓.มีงบประมาณในการบริหารจัดการองค์กรชัดเจน ๔.ในพื้นที่มีปราชญ์ชาวบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยังคงอนุรักษ์ไว้ ๕.มีวัฒนธรรม จารีตประเพณีและพุทธศาสนาที่เกิดแรงศรัทธาของประชาชนเป็นพลังสำคัญ ๖.มีความก้าวหน้านายงานอาชีพ	๑.มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒.เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะตำแหน่งที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓.ขาดระบบเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๔.นโยบายรัฐบาลที่เพิ่มขึ้น เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในงานใหม่ ๆ ไม่ชัดเจน ๕.ข้อจำกัดในการใช้งบประมาณ ๖.ประชาชนบางกลุ่ม บางชุมชน ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.ขาดผู้นำจิตอาสาในการพัฒนา
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑.ส่วนราชการต่าง ๆ หน่วยงานในพื้นที่ ชุมชน ให้ความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ๒.บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นาน ทำให้รู้ปัญหาและสภาพพื้นที่ และทัศนคติเป็นอย่างดี ๓.หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความรู้ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของ อปท. เป็นระยะ ๆ ๔.มีระบบเทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัย ช่วยในการติดต่อประสานงานรวดเร็วง่ายขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนแปลงบ่อย ๒. นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓. สภาวะทางธรรมชาติเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรม ๔. สภาพสภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ประชาชนต้องดิ้นรนทำมาหากินไม่เอื้อต่อการพัฒนา

<u>แผนผังแนวทางการพัฒนาบุคลากร</u>



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

" บุ่งคล้าน่าอยู่ เฟื่องฟูเศรษฐกิจ ชีวิตพอเพียง"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเต็มที่

เป้าประสงค์ การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานขององค์กรมาขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนาและตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

การพัฒนาการเมืองการบริหารที่ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การเงิน การคลัง การบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตามภารกิจที่เพิ่มขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ ดังนี้

(๑) พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีหลักการบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดีมีมาตรฐาน ด้วยการส่งเสริมสร้างความร่วมมือ ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

(๒) การสร้างกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ

(๓) เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระบบการบริการสาธารณะที่ดี มีมาตรฐาน สร้างความสะดวก ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจสูงสุดแก่ประชาชน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างบุคลากรให้มีคุณภาพและมีจิตสำนึกในการให้บริการ เพื่อรองรับการบริการแต่ละด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ภายในองค์กร

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน และคณะกรรมการชุมชนที่ดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ โดยชุมชนและเพื่อชุมชน รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางของเมืองน่าอยู่ ชุมชนน่าอยู่อย่างยั่งยืน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการประสานงาน เพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง รวมถึงภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

(๗) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและพัฒนารายได้ ให้มีความทั่วถึงเป็นธรรม

(๘) การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนตามระบบประชาธิปไตย การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนา อบต. ตั้งแต่เริ่มกระบวนการร่วมคิด ร่วมตรวจสอบ โปร่งใส และปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

(๙) การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

(๑๐) ส่งเสริมสนับสนุน รณรงค์การเลือกตั้งทุกระดับให้มีความโปร่งใส

วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความเป็นมืออาชีพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่”

วิธีการพัฒนา

๑. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน โดยการศึกษาปฐมนิเทศ การนิเทศงาน การสอนงาน การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม สัมมนา การฝึกปฏิบัติ

๒. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน โดยการฝึกอบรม

๓. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย โดยการเข้ารับการฝึกอบรม

๔. ด้านศิลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ - ๒๗๕ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า และจัดทำให้ครอบคลุมถึงคณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

วิธีการพัฒนา
แผนพัฒนาบุคลากร (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. และ รองปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงาน มากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. และ รองปลัด อบต. ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน ทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสำนักปลัด ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสำนักได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ ผู้อำนวยการกอง ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกองได้รับการฝึกอบรม อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับชอบ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วน หรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าส่วนหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อยอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน / นักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ทะเบียนทรัพย์สินและการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บรายได้ ทะเบียนแผนที่ภาษี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างโยธา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๓	๓	๓		/
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับช่างไฟฟ้าหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนากับ หน่วยงานอื่น
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานธุรการ	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานครูเทศบาล ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๒๐	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้ดูแลเด็กหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕		/
๒๑	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานจ้าง ได้รับฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	๕	๕	๕	/	/
๒๒	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	๑	๑	๑	/	

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม/ พัฒนา กับ หน่วยงานอื่น
๒๓	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร/สมาชิกสภาฯ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา อย่างน้อย๑ ครั้ง/ปี	๖๐	๖๐	๖๐	/	/
๒๔	การศึกษาดูงาน สัมมนา	เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี	๖๐	๖๐	๖๐	/	/
๒๕	การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ กฎหมายเลือกตั้ง กฎหมายรัฐธรรมนูญ	เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง กฎหมายเลือกตั้ง กฎหมายรัฐธรรมนูญของไทย	ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ ครั้ง /ปี	๕๐	๕๐	๕๐	/	/

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

****

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติการประชุมคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๑๗ (๙) มาตรา ๒๕ วรรคท้าย และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ๘ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป
๑.๒ งานนโยบายและแผน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี
๑.๔ งานจดทะเบียนพาณิชย์
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์

๒. กองคลัง

ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการสำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่าย การจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม การจัดทำบัญชีทุกประเภท การจัดสรรเงินต่าง ๆ งานรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานแผนที่ภาษี งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนที่ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานด้านไฟฟ้า งานประสานสาธารณูปโภค งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การจัดการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตรการศึกษา ระดับอนุบาลและปฐมวัย การพัฒนาปรับปรุงมาตรฐานของสถานศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดนโยบายแผนงานและแนวทางการปฏิบัติในด้านการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมตลอดจนการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยด้านการส่งเสริมอาชีพแก่ประชาชนและการพัฒนาสตรี งานด้านกีฬา ประเพณี และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย ๓ งาน ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง

****

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การมุ่งมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยณฤทธิ์ สิงห์ทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุ่งคล้า