

คำนำ

ตาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จึงพิจารณาแล้ว โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการเพิ่มหน่วยงานที่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล

๑. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓. อ้างถึง คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล และ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล และ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. อ้างถึง ที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๐/๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

๕. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๖. อ้างถึง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐาน กลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ คืออะไร

“ไทยแลนด์ ๔.๐” เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรงในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

ประเทศไทย ๔.๐ คือ ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นไปอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยุคแรก ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๑.๐” เน้นการเกษตรเป็นหลัก เช่น ผลิตและขาย พืชไร่ พืชสวน หมู หมา กา ไก่ เป็นต้น ยุคสอง ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๒.๐” เน้นอุตสาหกรรมแต่เป็นอุตสาหกรรมเบา เช่น การผลิตและขาย รองเท้า เครื่องหนัง เครื่องตีมี เครื่องประดับ เครื่องเขียน กระเป๋า เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น และปัจจุบัน (๒๕๕๙) จัดอยู่ในยุคที่สาม ขอเรียกว่า “ประเทศไทย ๓.๐” เป็นอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก เช่น การผลิตและขาย ส่งออกเหล็กกล้า รถยนต์ กลั่นน้ำมัน แยกก๊าซธรรมชาติ ปูนซีเมนต์ เป็นต้น แต่ ไทยในยุค ๑.๐ ๒.๐ และ ๓.๐ รายได้ประเทศยังอยู่ในระดับปานกลางอยู่อย่างนี้ไม่ได้ ต้องรีบพัฒนาเศรษฐกิจสร้างประเทศ จึงเป็นเหตุให้นำไปสู่ยุคที่สี่ ให้รหัสใหม่ว่า “ประเทศไทย ๔.๐” ให้เป็นเศรษฐกิจใหม่ (New Engines of Growth) มีรายได้สูง โดยวางเป้าหมายให้เกิดภายใน ๕ - ๖ ปีนี้ คล้ายๆ กับการวางภาพอนาคตทางเศรษฐกิจที่ชัดเจนของประเทศที่พัฒนา

เช่น สหรัฐอเมริกา “A Nation of Makers” อังกฤษ “Design of Innovation” อินเดีย “Made in India” หรือ ประเทศเกาหลีใต้ที่วางโมเดลเศรษฐกิจในชื่อ “Creative Economy”

ไทยแลนด์ ๔.๐ มีลักษณะอย่างไร “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นความมุ่งมั่นของนายกรัฐมนตรี ที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value – Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลัก คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม และเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้า ไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น

ดังนั้น “ประเทศไทย ๔.๐” จึงควรมีการเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากการเกษตรแบบดั้งเดิมในปัจจุบัน ไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี (Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่ และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลา ไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจาก Traditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำ ไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาเรื่องใดบ้าง เพื่อให้เกิดผลจริงต้องมีการพัฒนาวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการวิจัยและพัฒนา แล้วต่อยอดในกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ดังนี้

๑. กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ เช่น สร้างเส้นทางธุรกิจใหม่ (New Startups) ด้านเทคโนโลยีการเกษตร เทคโนโลยีอาหาร เป็นต้น

๒. กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ เช่น พัฒนาเทคโนโลยีสุขภาพ เทคโนโลยีการแพทย์ สปา เป็นต้น

๓. กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม เช่น เทคโนโลยีหุ่นยนต์ เป็นต้น

๔. กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว เช่น เทคโนโลยีด้านการเงิน อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน เทคโนโลยีการศึกษา อี-มาร์เก็ตเพลส อี-คอมเมิร์ซ เป็นต้น

๕. กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง เช่น เทคโนโลยีการออกแบบ ธุรกิจไลฟ์สไตล์ เทคโนโลยีการท่องเที่ยว การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ เป็นต้น

ไทยแลนด์ ๔.๐ จะพัฒนาอย่างไร การพัฒนาประเทศไทยได้โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐” จะสำเร็จ ใช้แนวทาง “สานพลังประชารัฐ” เป็นตัวการขับเคลื่อน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิด ผันย่นกำลังกันขับเคลื่อน ผ่านโครงการ บันทึกความร่วมมือ กิจกรรม หรือ งานวิจัยต่างๆ โดยการดำเนินงานของ “ประชารัฐ” กลุ่มต่างๆ อันได้แก่ กลุ่มที่ ๑ การยกระดับนวัตกรรมและผลิตภัณธ์การปรับแก้กฎหมายและกลไกภาครัฐ พัฒนาคัลล์เตอร์ภาคอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และการดึงดูดการลงทุน และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มที่ ๒ การพัฒนาการเกษตรสมัยใหม่และการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ กลุ่มที่ ๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยวและไมล์ การสร้างรายได้ และการกระตุ้นการใช้จ่ายภาครัฐ กลุ่มที่ ๔ การศึกษาพื้นฐานและพัฒนาผู้นำ (โรงเรียนประชารัฐ) รวมทั้งการยกระดับคุณภาพวิชาชีพ และกลุ่มที่ ๕ การส่งเสริมการส่งออกและการลงทุนในต่างประเทศ รวมทั้งการส่งเสริมกลุ่ม SMEs และผู้ประกอบการใหม่ (Start Up) ซึ่งแต่ละกลุ่มกำลังวางระบบและกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายอย่างเข้มข้น

โดยสรุป กระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ “ประเทศไทย ๔.๐” เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เป็นการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไทยในระยะยาว เป็นจุดเริ่มต้นในการขับเคลื่อนไปสู่การเป็นประเทศที่มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน ตามวิสัยทัศน์รัฐบาลเป็นรูปแบบที่มีการผลักดันการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจ การปฏิรูปการวิจัยและการพัฒนา และการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมๆ กัน เป็นการผนึกกำลังของทุกภาคส่วนภายใต้แนวคิด “ประชารัฐ” ที่ผนึกกำลังกับเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจ การวิจัยพัฒนา และบุคลากรทั้งในและระดับโลก

ดังนั้น จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขึ้น โดยอาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามกรอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอนงัวสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก

๒.๙ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๑๐ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างกอง สำนัก หรือส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก

ส่วนที่ ๓

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบกำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ไปในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด่วนช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการอละองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ อปท.(ก) และงานเจ้าหน้าที่ใน อปท.(ข) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนด ตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่กำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดย สรุปลงกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจำเป็นต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ส่วนที่ ๔

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน ตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้ ดังนี้

สภาพปัญหาของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๑.๒ ถนนภายในหมู่บ้านชำรุด
- ๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ ยังไม่ครอบคลุม
- ๑.๔ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ
- ๑.๕ ขาดแหล่งน้ำในการเกษตรกรรม
- ๑.๖ น้ำในการอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
- ๒.๒ ขาดตลาดในการจำหน่ายสินค้า
- ๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๔ ค่าครองชีพสูง
- ๒.๕ ขาดการรวมกลุ่มของอาชีพต่างๆ
- ๒.๖ ขาดเงินทุน มีการกู้เงินมาลงทุน

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย โกลชุมชน
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ประเภทยาบ้า/สารระเหย เพิ่มขึ้นทุกปี
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งสาย การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า โรคอื่นๆ

๔. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาป่าสาธารณะถูกบุกรุกเพราะไม่มีแนวเขตรั้วถาวร

๖.๒ มีการเผาป่าในฤดูแล้ง

๖.๓ ลำห้วยตื้นเขินทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ปริมาณมากพอกับความต้องการของราษฎร

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์การภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๗.๓ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ถนน ทางเดิน ทางเท้า และสะพาน

๑.๒ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง ไฟฟ้าแสงสว่าง เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เพื่ออุตสาหกรรม

๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุง น้ำประปา บาดาล เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อการเกษตร เลี้ยงสัตว์ และอุปโภคบริโภค

๑.๔ ตรวจสอบอาคาร การควบคุมอาคาร แนวเขตตำบล สวนสาธารณะ

๒. ด้านคุณภาพชีวิต

๒.๑ ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาทุกกลุ่มเป้าหมาย

๒.๓ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

๒.๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ไร้ที่พึ่ง

๒.๕ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน

๒.๖ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี

๒.๗ ส่งเสริมสุขภาพสาธารณสุข เกี่ยวกับโรคระบาด โรคติดต่อ เตรียมความพร้อมการแก้ไขปัญหาโรคอุบัติใหม่ และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัข การเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด สนับสนุนกองทุนหลักประกันสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การสร้างรายได้เริ่ม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๔.๒ ส่งเสริมกิจการตลาดชุมชน ตลาดกลางสินค้าทางการเกษตร

๔.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรักษาสิ่งแวดล้อม รณรงค์ปลูกต้นไม้ ดูแลป่าไม้ ห้วย หนอง คลองน้ำ น้่าบ้าน น้่ามอง เป็นต้น

๕.๒ ส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอย

๕.๓ ส่งเสริมการจัดการน้ำเสีย

๖. ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ศิลปะ และศาสนา

๖.๒ ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ การบริหารจัดการ อาทิ การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำฐานความรู้ การจัดการข้อร้องเรียน ระบบควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน เป็นต้น

๗.๒ การบริหารงานบุคคล อาทิ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ และการบริหารกิจการสภา เป็นต้น

๗.๓ การบริหารงานการเงินและการคลัง อาทิ การจัดเก็บรายได้ การบริหารงบประมาณ การพัสดุ การบริหารการเงินและบัญชี และผังสัมพันธ์ (รายได้เพิ่มขึ้น/ไม่มีข้อทักท้วง) เป็นต้น

๗.๔ การบริหารงานด้วยความดี “ธรรมภิบาล” อาทิ การขจัดความผิดจากหน่วยตรวจสอบ กลไกเรื่องร้องเรียน มาตรฐานการให้บริการ การเปิดเผยข้อมูลและการมีส่วนร่วม และนโยบายและการจัดกิจกรรม

๗.๕ การนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรหรือท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในชุมชน

ส่วนที่ ๕

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) “ความพอประมาณ (Modesty) ความมีเหตุผล (Validity) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว (Immunization) ภายใต้งู้อื่นไขความรู้ (Terms of knowledge) ภายใต้งู้อื่นไขคุณธรรม (Moral terms)”

วิสัยทัศน์ (Vision) การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก

“การคมนาคมก้าวหน้า เศรษฐกิจพัฒนา สหวิชาก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมไร้มลพิษ”

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความมั่นคง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและการเสริมสร้างศักยภาพคน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์ประเทศ (COUNTRY STRATEGY)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อหลุดพ้นจากรายได้ปานกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การลดความเหลื่อมล้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางยุทธศาสตร์หลักที่ คสช. ยึดถือเป็นแนวทางในปัจจุบัน ๙ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

๔. ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

และสังคม

๖. ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการใช้บริการอย่างแท้จริง

๘. ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๙. ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ปรับปรุงโครงสร้างการผลิตด้านการเกษตรให้เอื้อต่อผลผลิตสินค้าเกษตรและอาหารคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับสู่การเป็น ศูนย์กลางบริการทางการศึกษาและวัฒนธรรมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สู้สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์
แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดมหาสารคาม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจใน
ท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร

แนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นสิ่งที่ต้องการบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จะต้องทำให้การพัฒนา ไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ชำนาญ ทั้งนี้ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่ต้องการ บริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จะต้องทำมีดังนี้

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพิ่มความสะดวกสบายในการเดินทางแก่ประชาชน ตำบลเลิงแฝก โดยจัดให้มีน้ำ ไฟฟ้า ถนน การจราจร ให้สะดวกและปลอดภัย อย่างทั่วถึง รวมถึงแหล่ง น้ำเพื่อการเกษตร

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง มั่นคง ยั่งยืนภายใต้ หลักเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถพึ่งพาตนเอง สืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓. มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนตำบลเลิงแฝก และผู้ที่มาติดต่อราชการทุกคนได้รับการ บริการที่เป็นเลิศและเท่าเทียมกัน

๔. พัฒนาและส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ ให้ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

๕. พัฒนาความก้าวหน้าด้านการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาเสริมสร้างเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ สุขภาพดี จิตใจดี อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ความเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๖. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนตำบลเลิงแฝก ทุกคนมีความสุขอนามัยดี แข็งแรงทั้งกาย และจิตใจ และให้ชุมชนเกิดชุมชนเอื้อเพื่อช่วยเหลือและ แบ่งปัน ภายใต้สังคมที่อบอุ่นและเกื้อกูล

๗. บริหารการจัดการปัญหาภาวะทุพโภชนาการ เพื่อพัฒนาตำบลรักษาสิ่งแวดล้อม ที่สดใสหน้าอยู่ ครอบคลุมทุกพื้นที่

เป้าประสงค์

เพื่อการพัฒนาชุมชนพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก ที่ดำเนินการในแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนานี้ได้กำหนดให้สอดคล้องกับ พันธกิจ หรือภารกิจหลัก ที่ได้กล่าวมาดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตำบลเลิงแฝกมีการ คมนาคม ที่สะดวกรวดเร็ว ปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ดำเนินการเพื่อให้เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้ คิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และได้รู้จักวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุน พัฒนาด้านเศรษฐกิจ กลุ่มอาชีพต่างๆ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานด้านการเกษตร เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ประชาชนชาวตำบลเลิงแฝก มีสุขภาพกาย จิต ที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๕. ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุ ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
๖. การบริการให้แก่ประชาชนในตำบลเลิงแฝกได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

เปรียบเทียบ

ค่าเป้าหมาย

๑. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๓. การพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตร
๔. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. การสาธารณสุขและประกันสุขภาพถ้วนหน้า
๗. การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๘. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๙. การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๐. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๑๑. พัฒนาระบบจราจร
๑๒. การพัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
๒. สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนแนวทางการพัฒนาเมือง
๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์ คุณค่าวัฒนธรรม
๔. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๕. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และอื่นๆ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน ทางเท้า และทางระบายน้ำ
๒. การพัฒนาด้านก่อสร้าง บำรุงรักษา ระบบสาธารณสุขปโภคและระบบสาธารณูปการ
๓. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ และปรับปรุงภูมิทัศน์
๔. การพัฒนาด้านการจัดการผังเมืองและควบคุมอาคาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุนพาณิชย์กรรม การบริการ และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ เศรษฐกิจชุมชน การลงทุนพาณิชย์กรรม
๒. การพัฒนาด้านการบริการและการท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านการสนับสนุนแนวทางการดำเนินงานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
- ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนากองกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน
- ๕ การพัฒนาด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้
๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การพัฒนาด้านการส่งเสริมพัฒนากีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพและทุนทางสังคม

ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) สนับสนุนสินค้า OTOP และการพัฒนากลุ่มอาชีพต่างๆ กลุ่มออมทรัพย์ และการจัดหาทุนหมุนเวียนในชุมชนอย่างเป็นระบบ
- ๒) สนับสนุนส่งเสริมและฝึกอบรมกลุ่มอาชีพในชุมชน ทำการเกษตรปลอดสารพิษโดยจัดให้มีโรงงานปลอดสารพิษ
- ๓) สนับสนุนเครือข่ายองค์กรชุมชน

ด้านสังคม

- ๑) แก้ปัญหายาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ประสานความร่วมมือกับ อำเภอ ตำรวจ หน่วยราชการอื่นๆ เน้นยุทธศาสตร์ “พลังแผ่นดิน”
- ๒) จัดอบรมเวทีประชาคม
- ๓) จัดอบรมแก่ผู้นำชุมชน
- ๔) ส่งเสริมสนับสนุนชมรมสภาเด็กและเยาวชน ให้มีเครือข่ายและทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เข้ามามีบทบาทร่วมกันพัฒนาชุมชนและมิจานทำในช่วงปิดเทอม
- ๕) ส่งเสริมให้สตรีเข้ามามีบทบาททางการเมือง มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมเครือข่ายสตรีและส่งเสริมให้มีอาชีพเสริมที่เหมาะสม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การสร้างและบูรณาการสาธารณูปโภคและไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) การบริการด้านแหล่งน้ำ อุปโภค บริโภค
- ๓) ก่อสร้างและซ่อมแซมถนน เพื่อการรับรองการคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อการมีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง
- ๕) ขุดลอกคลองธรรมชาติ พัฒนาระบบน้ำให้มีประสิทธิภาพ

ด้านสาธารณสุข

- ๑) ควบคุมและป้องกัน กำจัดขยะ เพื่อลดอัตราการป่วยเป็นไข้เลือดออก
- ๒) จัดหาถังขยะในเขต อบต.อย่างทั่วถึง
- ๓) ส่งเสริมการออกกำลังกาย อบรมดูแลรักษาสุขภาพเบื้องต้น
- ๔) รณรงค์ต่อต้านยาเสพติด
- ๕) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน

ด้านการเมือง การบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล

- ๑) สร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาการบริหารงานอย่างโปร่งใส ให้ประชาชนได้รับข่าวสาร โดยผ่านศูนย์ข้อมูล ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓) เน้นการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนพื้นที่สร้างสรรค์และเป็นแหล่งเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๔) เน้นหนึ่งโรงเรียนหนึ่งเอกลักษณ์
- ๕) สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมงานวันสำคัญ งานประเพณี ของท้องถิ่น
- ๖) สนับสนุนงบประมาณในการบูรณาการโบราณสถานวัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่จำเป็นให้กับโรงเรียน
- ๘) อุดหนุนโครงการอาหารกลางวัน และอาหารเสริม (นม)
- ๙) สนับสนุนทุนการศึกษานักเรียนแต่ยากจนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ส่งเสริมกิจกรรมป่าชุมชนเฉลิมพระเกียรติ และเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ตำบล จัดหาสถานที่ทิ้งขยะอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๒) บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) ส่งเสริมการใช้พลังงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๖

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเล็งแฝก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามส่วนที่ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้



ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสำคัญ



ภารกิจรอง

- (๑) ให้น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๕) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|--------------------------|--|--------------------------------------|---|
| ๑ | การพัฒนา การบริหารงาน | งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งาน บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งาน จราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลรักษาบำรุง ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็น หน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ เฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๑) งานการเจ้าหน้าที่ | ๑) รองปลัด อบต.รักษาการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักทรัพยากรบุคคล |
| | | | (๒) งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | ๑) รองปลัด อบต.รักษาการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด ๒) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| | | | (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย | ๑) รองปลัด อบต.รักษาการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด ๒) เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย |
| | | | (๔) งานบริหารทั่วไป | ๑) รองปลัด อบต.รักษาการ แทนหัวหน้าสำนักปลัด ๒) เจ้าพนักงานธุรการ |
| | | งานการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม การนำส่งเงิน การ จัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุก ประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำราญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำ | (๑) งานการเงินและบัญชี | ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|------------------------|--|--|---|
| | | หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๔) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ | ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) นักวิชาการพัสดุ ๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ๒) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ |
| | | งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๑) หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|---|---|--|---|
| ๒ | การพัฒนา การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม | งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยาย โอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งาน เครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอก โรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อ การศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๑) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม | ๑) ผู้อำนวยการกองการ ศาสนา และวัฒนธรรม ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| | | | (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ | ๑) ผู้อำนวยการกองการ ศาสนา และวัฒนธรรม ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| | | | (๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา | ๑) ผู้อำนวยการกองการ ศาสนา และวัฒนธรรม ๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓) ครู (๓) ๔) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๓) |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|--|--|---------------------------|--|
| ๓ | การพัฒนาด้าน สาธารณสุข เคหะและ ชุมชน และ สิ่งแวดล้อม | <p>งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | (๑) งานบริหารงานสาธารณสุข | <p>๑) รองปลัดรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒) นักวิชาการสาธารณสุข ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข</p> |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|------------------------------------|--|--|---|
| ๔ | การพัฒนาด้าน สังคม สงเคราะห์ | <p>การจัดทำแผนด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบรูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดันไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> | <p>(๑) งานพัฒนาชุมชน</p> <p>(๒) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> | <p>๑) รองปลัดรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.</p> <p>๒) นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑) รองปลัดรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด อบต.</p> <p>๒) นักพัฒนาชุมชน</p> <p>๓) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๔) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|---|---|--------------------------|---|
| ๕ | การพัฒนาด้าน การ อุตสาหกรรม และการโยธา | งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณการราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แהל่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง | ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) นายช่างโยธา ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ |
| | | | (๒) งานสาธารณูปโภค | ๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ๒) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา |

| ลำดับ | ยุทธศาสตร์ การพัฒนา | แนวทาง/งาน/ภารกิจ | ฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน | ตำแหน่งรับผิดชอบ |
|-------|---|---|-------------------------|--|
| ๖ | การพัฒนาด้าน การส่งเสริม การเกษตร | งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทาง การเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการ ผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิตการปลูกพืช การปราบ ศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและ รักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้า เกษตรกรรม งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการ เลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเนื้อเพื่อใช้ ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ การกำกับ ตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน งานส่งเสริมสนับสนุน การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ งาน ตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วย การควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรค พิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและ เทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร งานฝึกอบรมเผยแพร่ ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย | (๑) งานส่งเสริมการเกษตร | ๑) รองปลัด รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๒) นักวิชาการเกษตร ๓.) ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร |

ส่วนที่ ๗

สรุปปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ตามแนวทางหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก โดยอ้างอิงประกาศ ก.อบต. จังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

จุดแข็ง (Strength=s)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาที่นั้น เช่น

๑. การกำหนดนโยบายพัฒนาท้องถิ่นมาจากความต้องการของประชาชน
๒. อัตรากำลังเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝกประกอบด้วยผู้มีความรู้ความสามารถและเพียงพอที่จะปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานให้สำเร็จด้วยดี พร้อมกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น
๔. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และประชาชนมีความเอื้ออาทรต่อกัน
๕. หน่วยราชการในพื้นที่มีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกัน

จุดอ่อน (Weak-W)

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาที่นั้น เช่น

๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดปัญหาขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่องค์กรสามารถทำได้และทำไม่ได้
๒. งบประมาณมีจำกัด ไม่สามารถดำเนินการตามความต้องการของประชาชนได้
๓. ปัญหาความยากจน หนี้สิน
๔. การบริหารจัดการของกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็ง
๕. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนา
๖. ขาดการเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างพื้นที่ตำบลใกล้เคียง

โอกาส (Opportunity - O)

๑. มีการสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างของสินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๒. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน สินค้าชุมชนและสินค้าทางการเกษตร
๓. มีการส่งเสริมสินค้าชุมชนให้มีคุณภาพและได้รับการรับรองมาตรฐานจากองค์กรที่รับผิดชอบ
๔. มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสถาบันครอบครัว กลุ่มเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ประชาชนสามารถสร้างรายได้จากอุตสาหกรรมในครัวเรือน

อุปสรรค (Threat – T)

๑. ราคาซื้อผลผลิตชุมชนและสินค้าทางการเกษตรต่ำ สร้างกำไรได้ไม่มาก
๒. วัตถุดิบในการผลิตสินค้าชุมชนขาดแคลน หายากในพื้นที่
๓. ตลาดจำหน่ายสินค้าเป็นของเอกชน ทำให้มีค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าที่จำหน่ายสินค้า
๔. สินค้าไม่สามารถผลิตจำหน่ายได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (แยกตามยุทธศาสตร์)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

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

จุดอ่อน (Weakness = W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน ขาดแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ยังไม่เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง

๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่างๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้าน และตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝกจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล

๓. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลดงมัน โรงพยาบาลกุตุรง เป็นต้น

๔. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเล็งแฝก มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น

ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness = W)

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

ตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดมหาสารคาม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****จุดแข็ง (Strength = S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุน แนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้อย
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้มีความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคม ให้มีความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเล็งแฝก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์การจัดทำรอบอัตรากำลังด้วยเทคนิค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ผู้บริหารมีความสนใจเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรโดยการให้ทุนการศึกษาต่อ
๒. บุคลากรมีการพัฒนาตนโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขยายใหญ่ปรับขนาดเป็นขนาดกลาง และมีแนวโน้มที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต
๔. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
๕. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ
๖. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบ และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความ รับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจ และขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
๖. จำนวนพนักงานส่วนตำบลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร

โอกาส (Opportunities : O)

๑. กรมส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร
๒. การเข้าถึงระบบสารสนเทศ เช่น การค้นหาข้อมูลด้วยอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
๓. พนักงานส่วนตำบลมีความก้าวหน้าตามสายงาน

๔. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานด้วยการประชุมประจำเดือน
๕. มียุทธศาสตร์ร่วมกันในการพัฒนาบุคลากร เช่น อบรมร่วมกัน
๖. องค์กรบริหารส่วนตำบลให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานส่วนตำบล ได้ศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

๗. ประชาชนร่วมมือพัฒนา องค์กรบริหารส่วนตำบลด้วยดี
๘. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต องค์กรบริหารส่วนตำบลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี

อุปสรรค (Threat : T)

๑. กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. พนักงานส่วนตำบลบางคนยังขาดการพัฒนาตน ไม่เรียนรู้งาน
๓. พนักงานส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย
๔. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด
๕. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มากกว่าการพัฒนา

คน

๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

ส่วนที่ ๘

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหายุ่งยากใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อาศัยอำนาจคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นไปตามประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๑. โครงสร้างส่วนราชการ

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทของบริการส่วนตำบล ประเภทสามัญแล้ว โดยมีการกำหนดโครงการส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมาก พอก็จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|---|
| <p>๑. ปลัด/รองปลัด (อักษรย่อ ป./รอง ป. รหัส ๐๐)</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑)</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p>๒.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานกิจการสภา อบต. - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล | <p>๑. ปลัด/รองปลัด (อักษรย่อ ป./รอง ป. รหัส ๐๐)</p> <p>๒. สำนักงานปลัด อบต. (อักษรย่อ สป. รหัส ๐๑)</p> <p>หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสรรหาบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานงานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบริหารงานทั่วไป |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|---|---|
| <p>๒.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการพนักงาน - งานจัดการระบบงาน - งานพัฒนาและส่งเสริม <p>๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๒.๕ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเฝ้าระวัง - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานโรคเอดส์ <p>๒.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน <p>๒.๗ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๒.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ประสบปัญหาความยากจน | <p>๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น - งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด - งานคณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานจัดทำข้อมูลบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงาน และโครงการ - งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน เฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานสำรวจแหล่งธรรมชาติและจุดติดตั้งหัวรับน้ำดับเพลิง - งานจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกอบรมและฝึกซ้อมตามแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ความรู้การป้องกันอาสารณภัยต่างๆ - งานตรวจสอบงานพาหนะ ปริมาณน้ำดับเพลิง สารเคมีดับเพลิง และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ยานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง - งานแผนการบำรุงรักษายานพาหนะ สารเคมีดับเพลิง งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|--|
| <p>๒.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p>งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลวิชาการ - งานบำบัดน้ำเสีย - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด | <p>๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานวิเทศสัมพันธ์ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> |
| | <p>๒.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด ดาน - งหลักประกันสุขภาพ - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานกายภาพและอาชีวบำบัด - งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย <p>๒.๗ งานบริการทางการแพทย์ฉุกเฉิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|-----------------------------------|---|
| | <p>๒.๘ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย <p>งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <p>๒.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานตามกฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการบำรุงพันธุ์สัตว์ กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ กฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลสัตว์ กฎหมายว่าด้วยโรคพิษสุนัขบ้า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|-----------------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาระบบสหกรณ์การเกษตร <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการปศุสัตว์ การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการปศุสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการเลี้ยงสัตว์ ทั้งด้านสุขภาพ การป้องกัน ฝ้าระวัง และการบำบัดรักษาโรคระบาดสัตว์ จัดหาชีวภัณฑ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการป้องกันและกำจัดโรคระบาดสัตว์ การกักสัตว์ การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ขยายพันธุ์สัตว์ เพาะพันธุ์ การผลิตและการจัดหาเนื้อเชื้อเพื่อใช้ในการผสมเทียม การอนุบาลสัตว์ สถานพยาบาลสัตว์ - งานตรวจสอบควบคุมการฆ่าสัตว์ การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากสัตว์ งานส่งเสริมให้เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ เศรษฐกิจ การกำกับตรวจสอบการลักลอบขนส่ง การค้า การจำหน่ายเนื้อสัตว์ป่าสงวน - งานวิชาการเกษตรกรรม การศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร การวิเคราะห์ดิน งานส่งเสริมการเกษตร การเพาะปลูก การปรับปรุงวิธีการผลิต การเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน สาธิต การปลูกพืช การปราบศัตรูพืช การใช้ปุ๋ย - งานวิเคราะห์วิจัยเพื่อควบคุมพันธุ์พืช การคัดพันธุ์พืช การจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช - งานจัดหาแหล่งน้ำและพัฒนาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์ และร้านสินค้าเกษตรกรรม |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|---|--|
| <p>๓. กองคลัง(อักษรย่อ กค. รหัส ๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (ต้น)</p> <p>๓.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๓.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ฝ่ายการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ | <p>๓. กองคลัง (อักษรย่อ กค. รหัส ๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น)</p> <p>๓.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการจ่ายเงิน การรับ เงิน การจัดเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำราญ และเงินอื่นๆ - การจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่างๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี <p>งานจัดทำบัญชี</p> <p>๓.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล <p>๓.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานการนำส่งเงิน - งานข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานคัดลอกข้อมูลที่ติดงานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน - งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนามที่ดิน โรงเรือน ป้าย และใบอนุญาต |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|---|--|
| <p>๔. กองช่างกองช่าง (อักษรย่อ กช. รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)</p> <p>๔.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๔.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๔.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง | <p>๔. กองช่าง (อักษรย่อ กช. รหัส ๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)</p> <p>๔.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณการราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน <p>อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานจัดทำประวัติติดตาม - งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p>๔.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|--|--|
| <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อักษรย่อ กศ. รหัส ๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <i>(ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้)</i></p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการศึกษา - งานวิชาการ ติดตามและประเมินผล <p>๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลนักเรียน - งานพัฒนาทักษะการเรียนการสอน - งานพัฒนาคุณภาพครู บุคลากรการศึกษา <p>๖.๓ งานส่งเสริมวัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมวัฒนธรรม ศิลปะ ประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬา - งานสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ | <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (อักษรย่อ กศ. รหัส ๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม <i>(ไม่ได้กำหนดตำแหน่งไว้)</i></p> <p>๖.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานศึกษานิเทศ - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ <p>งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ <p>๖.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
|-----------------------------------|---|
| - | <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัส ๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) ชั้นตรงต่อสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง |

หมายเหตุ ในการกำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ สามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ หากมีความจำเป็น แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นการเฉพาะ ถ้าหากผ่านการพิจารณาจะต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกครั้งหนึ่ง

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (ปัจจุบัน) | กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด - | | | หมายเหตุ |
|--|--|---|-----------|-----------|--------------------------------|----------|----------|------------------------------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอยุบเลิก ตำแหน่ง) |
| นักการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมสำนักปลัด อบต. | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | ๒๓ | - | - | - | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) (ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองคลัง | ๗ | ๗ | ๗ | ๗ | | | | |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา (ปง./ขง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองช่าง | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ครู (เงินอุดหนุนทั่วไป) | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินรายได้) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอยุบเลิก ตำแหน่ง) |
| - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุนทั่วไป) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | ๑๐ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (ปัจจุบัน) | กรอบอัตรากำลังใหม่ ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม + / ลด - | | | หมายเหตุ |
|----------------------------------|--|---|------|------|--------------------------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| รวมหน่วยตรวจสอบภายใน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๔๙ | ๔๙ | ๔๙ | ๔๙ | - | - | - | |

ส่วนที่ ๙

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังคนที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของนักบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มตามคุณวุฒิ
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)
- ฯลฯ

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งมีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

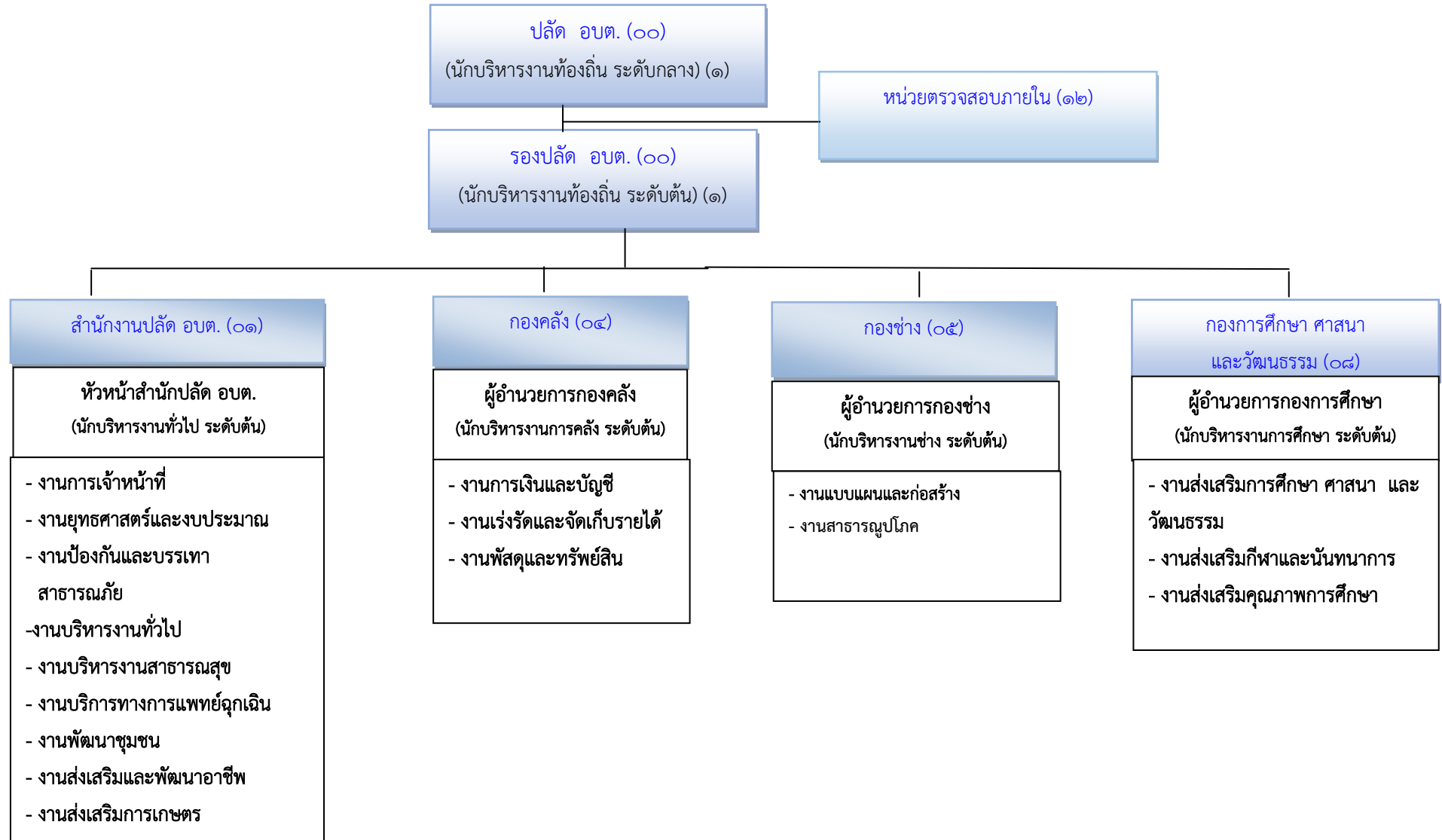
(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

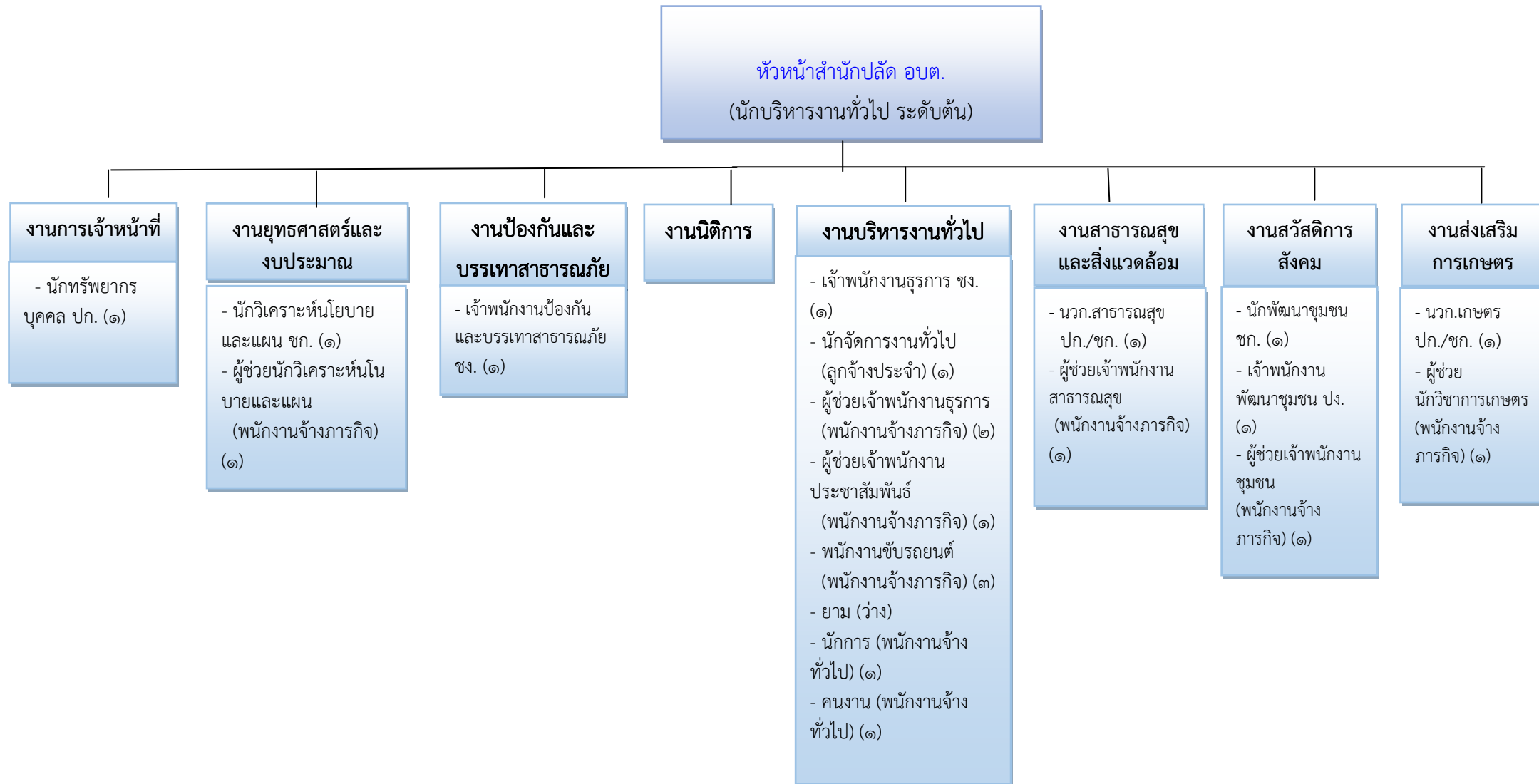
(๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ รายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามเอกสารแนบท้ายส่วนที่ ๙ นี้

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเทพสามัญ

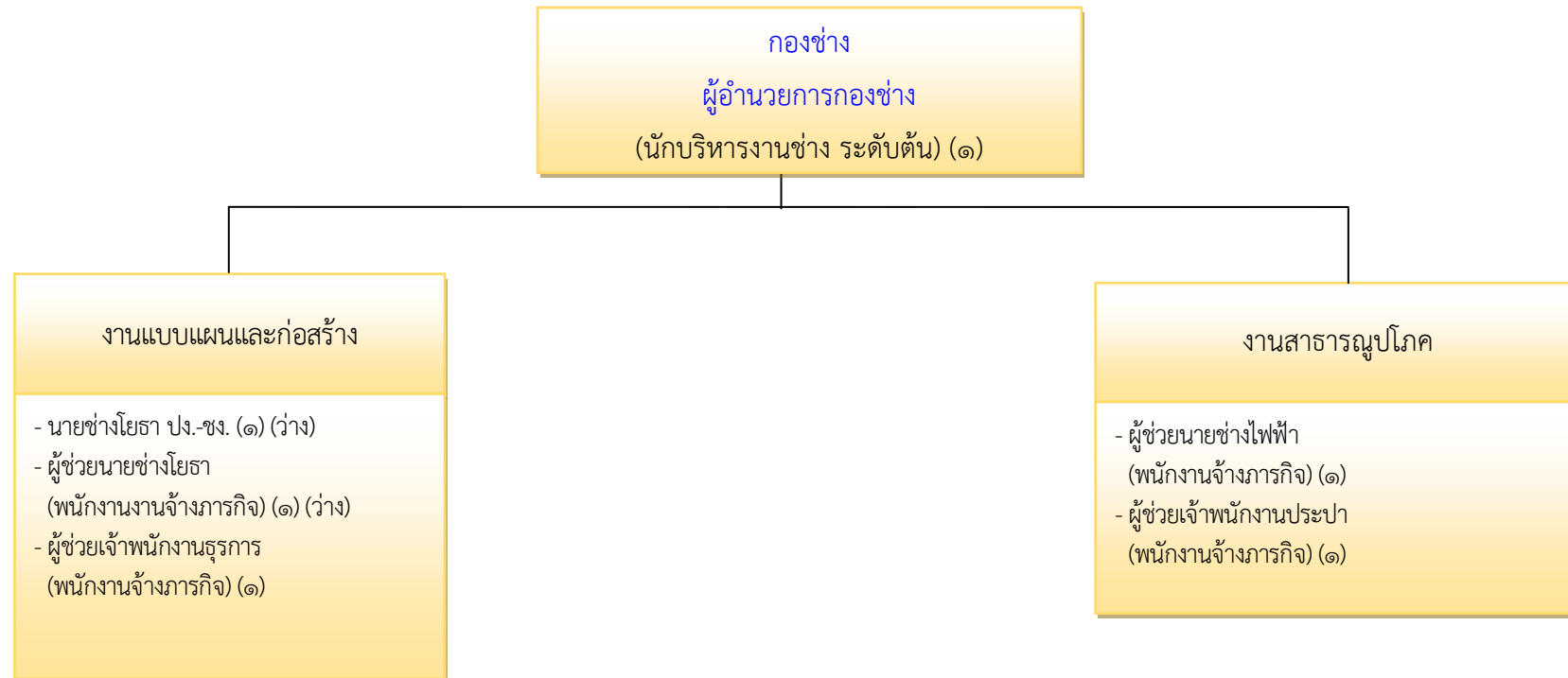


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (๐๑)



| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๕ | ๐ | ๓ | ๑ | ๑๐ | ๓ | ๒๓ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๓ | ๑ | ๑๐ | ๒ | ๑๙ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๒ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๔ |

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก (๐๕)



| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น | | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|--------------|------------------|------|-----|---------|-----|---------|--------|---------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| | สูง | กลาง | ต้น | ชช. | ชพ. | ปก./ชก. | อส. | ปง./ชง. | | | | |
| อัตราทั้งหมด | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๔ | ๐ | ๖ |
| มีนครอง | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๓ | ๐ | ๔ |
| อัตรารว่าง | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๐ | ๑ | ๐ | ๑ | ๐ | ๒ |

ส่วนที่ ๑๑

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรา (เดิม) | | | กรอบอัตรา (ใหม่) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ รวม |
|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|-------------------|---|-------------|-------------------|--|-------------|-------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน (ปี) | เงิน ประจำ ตำแหน่ง | ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นายอนุสรณ์ ดวงศรี | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑ | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๔๒๓๐๐๑๑๐๑๐๑ | ปลัด อบต. | กลาง | ๕๒๙,๕๖๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๖๙๗,๕๖๐ |
| ๒ | นางจิตรอรีย์ บุหรัน | ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๒๓๐๐๑๑๐๑๐๒ | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๔๒๓๐๐๑๑๐๑๐๒ | รองปลัด อบต. | ต้น | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๖๔,๖๔๐ |
| สำนักงานปลัด (๐๑) | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | (ว่างเดิม) | - | ๔๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๔๒๓๐๑๒๑๐๑๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัด | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๔ | นางสาวณิชานันท์ เสนาฤทธิ์ | ปริญญาตรีการตลาด | ๔๒๓๐๑๓๑๐๒๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๔๒๓๐๑๓๑๐๑๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๓๒๓,๐๔๐ | - | - | ๓๒๓,๐๔๐ |
| ๕ | นางจันทร์เพ็ญ ดงพงษ์ | ปริญญาโทรัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต | ๔๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๔๒๓๐๑๓๑๐๓๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | ๓๙๖,๐๐๐ | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๖ | จ.อ.ชรินทร์ ทังโคตร | ปวส.อิเล็กทรอนิกส์ | ๔๒๓๐๑๔๘๐๕๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๔๒๓๐๑๔๘๐๕๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย | ชง. | ๓๑๓,๔๔๐ | - | - | ๓๑๓,๔๔๐ |
| ๗ | นางสาวกนกนุก บุชบง | ปริญญาตรีการจัดการทั่วไป | ๔๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๔๒๓๐๑๔๑๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๒๓๐,๔๐๐ | - | - | ๒๓๐,๔๐๐ |
| ๘ | (ว่าง) | - | ๔๒๓๐๑๓๖๐๑๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ ชก. | ๔๒๓๐๑๓๖๐๑๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๙ | นางยุภาพร เชื้อปากคีดี | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ | ๔๒๓๐๑๓๘๐๑๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๔๒๓๐๑๓๘๐๑๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๔๙,๓๒๐ | - | - | ๓๔๙,๓๒๐ |
| ๑๐ | นางวิภารัตน์ ราศรี | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ | ๔๒๓๐๑๔๘๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง. | ๔๒๓๐๑๔๘๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ปง. | ๑๗๑,๗๒๐ | - | - | ๑๗๑,๗๒๐ |
| ๑๑ | (ว่าง) | - | ๔๒๓๐๑๓๔๐๑๐๑ | นักวิชาการเกษตร | ปก./ ชก. | ๔๒๓๐๑๓๔๐๑๐๑ | นักวิชาการเกษตร | ปก./ ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรา (เดิม) | | | กรอบอัตรา (ใหม่) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|------------------|---------------------------------|-------|------------------|---------------------------------|-------|----------------|------------------|--------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน (ปี) | เงินประจำตำแหน่ง | ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นายสมัย สีหวั่ง | ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต | - | นักจัดการงานทั่วไป | - | - | นักจัดการงานทั่วไป | - | ๒๙๘,๒๐๐ | - | - | ๒๙๘,๒๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | นายชลชัย อาษาทำ | ปริญญาตรีการจัดการทั่วไป | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ | - | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ ฯ | - | ๒๖๙,๒๘๐ | - | - | ๒๖๙,๒๘๐ |
| ๑๔ | นายณัชพล ขาเหลา | ปริญญาตรีการจัดการทั่วไป | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๒,๑๒๐ | - | - | ๑๖๒,๑๒๐ |
| ๑๕ | นายพีระพงศ์ ลำเหลือ | นิติศาสตร์บัณฑิตรัฐศาสตร์ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๖๑,๒๘๐ | - | - | ๑๖๑,๒๘๐ |
| ๑๖ | นางอุมารินทร์ ตะโก | ปริญญาตรีการบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | - | ๑๖๒,๗๓๒ | - | - | ๑๖๒,๗๓๒ |
| ๑๗ | นายสารินทร์ แสงอุโคตร | ม.๖ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๗๘,๘๐๐ | - | - | ๑๗๘,๘๐๐ |
| ๑๘ | (ว่าง) | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | ๑๑๒,๘๐๐ |
| ๑๙ | นายเด่นสุพงษ์ หงษ์สุวรรณ | ปวส. ช่างยนต์ | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๖๘,๐๐๐ | - | - | ๑๖๘,๐๐๐ |
| ๒๐ | นางทีฆมพร ราชเจริญ | ปริญญาตรีสาธารณสุข | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | - | ๑๙๘,๖๐๐ | - | - | ๑๙๘,๖๐๐ |
| ๒๑ | นางสาวพิสมัย ปัญจะชัน | ปริญญาตรีสังคมศึกษา | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | ๑๗๔,๖๐๐ | - | - | ๑๗๔,๖๐๐ |
| ๒๒ | นายยศพร พินิจลำ | ปริญญาตรีเกษตรศาสตร์ | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | - | ๒๖๓,๕๒๐ | - | - | ๒๖๓,๕๒๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | (ว่างเดิม) | ม.๖ | - | ยาม | - | - | ยาม | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๔ | นายสมัย สีแพน | ม.๖ | - | นักรการ | - | - | นักรการ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๕ | นางสุณีย์ ประทุม | ม.๖ | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรา (เดิม) | | | กรอบอัตรา (ใหม่) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|------------------|--|--------|------------------|--|---------|----------------|------------------|--------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน (ปี) | เงินประจำตำแหน่ง | ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | (ว่าง) | - | ๔๒๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๔๒๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๓๕,๖๐๐ |
| ๒๗ | จ.ส.อ.อาทิตย์ เศรษฐพงศ์ แทนหาร | ปริญญาตรีการบัญชี | ๔๒๓๐๔๔๒๑๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๔๒๓๐๔๔๒๑๐๑๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง. | ๒๙๕,๖๘๐ | - | - | ๒๙๕,๖๘๐ |
| ๒๘ | นางสาวปัทมา ดิ่งแสง | ปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต | ๔๒๓๐๔๓๒๑๐๔๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๔๒๓๐๔๓๒๑๐๔๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | ๑๙๙,๒๐๐ | - | - | ๑๙๙,๒๐๐ |
| ๒๙ | นายพนพล ศรีชาติ | ปริญญาตรีการจัดการทั่วไป | ๔๒๓๐๔๓๒๑๐๓๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๔๒๓๐๔๓๒๑๐๓๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชง. | ๓๒๕,๓๖๐ | - | - | ๓๒๕,๓๖๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | นางสาวเพชรรัตน์ หมั่นสา | ปริญญาตรีการบัญชี | - | นักวิชาการเงินและบัญชี | - | - | นักวิชาการเงินและบัญชี | - | ๒๙๓,๔๐๐ | - | - | ๒๙๓,๔๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นางสาวพันทิwa วิจารณ์จิตร | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | ๑๗๐,๘๘๐ | - | - | ๑๗๐,๘๘๐ |
| ๓๒ | นางสาวแพรทิพย์ หมั่นสา | ปวส.การบัญชี | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| กองช่าง (๐๕) | | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | นายศราวุฒิ แก้วมณีจันทร์ | ป.ตรี เทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง | ๔๒๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๒๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๕๘,๑๖๐ |
| ๓๔ | (ว่างเดิม) | - | ๔๒๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง/ชง. | ๔๒๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๓๕ | (ว่างเดิม) | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑๓๘,๐๐๐ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ |
| ๓๖ | ว่าที่ ร.ต.อาชานนท์ นิตย์คำหาญ | ป.ตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | ๑๕๐,๗๘๐ | - | - | ๑๕๐,๗๘๐ |
| ๓๗ | นายปริญญา เจริญแก่นทราย | ป.ตรี เทคโนโลยีการจัดการงานก่อสร้าง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | - | ๑๗๗,๖๙๖ | - | - | ๑๗๗,๖๙๖ |
| ๓๘ | นางสาวปริญญากมล บุตรโรบล | ป.ตรี ครุศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๔๙,๒๘๐ | - | - | ๑๔๙,๒๘๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรา (เดิม) | | | กรอบอัตรา (ใหม่) | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|--|------------------|--|---------|------------------|--|--------|----------------|------------------|--------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน (ปี) | เงินประจำตำแหน่ง | ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) | | | | | | | | | | | | |
| ๓๙ | นางพวงมา ไชยชิน | ปริญญาโทรัฐศาสตร์ | ๔๒๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา) | - | ๔๒๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารการศึกษา) | - | ๓๗๖,๐๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๔๑๘,๐๘๐ |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | | | | | | |
| ๔๐ | นางสุพรรณ สีหวัง | ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๕๘ | ครู | คศ.๒ | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๕๘ | ครู | คศ.๒ | ๓๔๔,๒๘๐ | - | - | ๓๔๔,๒๘๐ |
| ๔๑ | นางวิไลลักษณ์ โคตะ | ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๕๙ | ครู | คศ.๒ | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๕๙ | ครู | คศ.๒ | ๓๓๕,๕๒๐ | - | - | ๓๓๕,๕๒๐ |
| ๔๒ | นางพิมพ์พิสุทธิ์ ฐูปกระโทก | ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐ | ครู | คศ.๑ | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๖๐ | ครู | คศ.๑ | ๓๑๙,๒๐๐ | - | - | ๓๑๙,๒๐๐ |
| ๔๓ | (ว่างเดิม) | - | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑ | ครู | คศ.๒ | ๔๒๓๐๘๖๖๐๐๐๖๑ | ครู | คศ.๒ | ๓๔๒,๓๖๐ | - | - | ๓๔๒,๓๖๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | นางสาววิชรภรณ์ ภัทรเทวา | ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๘๐,๐๐๐ | - | - | ๑๘๐,๐๐๐ |
| ๔๕ | นางสาวคำปุ่น อินทร์ไชย | ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๗๙,๒๘๐ | - | - | ๑๗๙,๒๘๐ |
| ๔๖ | นางสาวแคทรียา สูงเนิน | ป.ตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๗๓,๖๔๐ | - | - | ๑๗๓,๖๔๐ |
| ๔๗ | (ว่างเดิม) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | ๑๑๒,๘๐๐ | - | - | ๑๑๒,๘๐๐ |
| ๔๘ | นางสาวทิพวรรณ ศรีसान | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓๑,๕๒๐ | - | - | ๑๓๑,๕๒๐ |
| หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | (ว่าง) | - | ๔๒๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๔๒๓๑๒๓๒๐๕๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก/ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ |

ส่วนที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีการเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนภาคอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงแนวทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบสนองความกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมปฏิบัติการ โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ปี/ครั้ง
- ๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

การพัฒนาความชำนาญการ (พนักงานส่วนตำบล)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาหมู่คณะ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
- ๒.๒ การฝึกอบรมและสัมมนาเฉพาะตำแหน่ง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๔ การจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
- ๒.๕ การพัฒนาแลกเปลี่ยนทัศนคติในระหว่างพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนแปลงสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศ จัดพี่เลี้ยงให้แนะนำชี้แจงแก่พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓ - ๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

ส่วนที่ ๑๓

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่

- ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
- ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
- ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน

๒. ปฏิบัติงานยึดมั่นในคุณธรรมและคุณธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนา อาทิ อิทธิบาท ๔, สังคหะ ๖, ธรรมโลกบาล, สัมปยุตธรรม ๗, ทศพิธราชธรรม

๓. ปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

๔. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๕. ต้อนรับให้ความสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัย ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๗. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หมายเหตุ ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเอกสารแนบท้ายนี้ ส่วนที่ ๑๓ นี้

เอกสารอ้างอิง
ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
องค์การบริหารส่วนตำบลเลิงแฝก อำเภอกุดรัง จังหวัดมหาสารคาม

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)
- ๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลว. ๑๕ ก.ย. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๓ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๐ ลว. ๓๐ ต.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘
- ๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
- ๗) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๗ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)
- ๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๖ ลว. ๒๙ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘
- ๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลว. ๑๒ พ.ย. ๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
- ๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๘ ลว. ๑๑ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘
- ๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลว. ๒๖ ส.ค. ๕๘ เรื่อง การใช้ข้อมูลบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- ๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลว. ๓๐ ธ.ค. ๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๑๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๔๗ ลว. ๑๑ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง แจ้งมาตรการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบท.
- ๑๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลว. ๒๗ มิ.ย. ๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๑๕) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการการให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๕๗

๑๖) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นเงินประจำตำแหน่ง ลว. ๗ มี.ค. ๕๙ ลว. ๒๒ เม.ย.๒๕๔๗

๑๗) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างอปท. ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๗ ลว. ๗ ก.พ. ๕๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๑๐ ลว. ๒๐ พ.ย. ๕๖ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นข้อมูลในการขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจาก สด.

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๒๘ ลว. ๑๖ ก.พ. ๕๘

๒๐) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๕๗ ลว. ๘ พ.ย. ๕๕

๒๑) หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒ (ก.อบต.)/ว ๕๐๙๓ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ (แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๑)

๒๒) หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม ที่ ๐๐๒๓.๒/ว๕๑๒๙ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๒๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

๒๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒๖) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

ภาคผนวก