

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## คำนำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้มีการจัดทำและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ไปแล้วนั้น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวมีผลบังคับใช้จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบใหม่) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ นั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผน กำหนดทิศทางและเป้าหมายการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และสามารถดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

สำนักงานปลัด อบต.

“งานกาเจ้าหน้าที่”

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

## สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑ - ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนากำลั ๓ ปี	๓ - ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕ - ๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔ - ๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลั	๒๖ - ๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๓๑ - ๓๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
- อัตรากำลัที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ	๓๖ - ๓๘
- กรอบอัตรากำลั ๓ ปี	๓๙ - ๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑ - ๔๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี	๔๕ - ๕๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๑ - ๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕ - ๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖ - ๕๗
๑๔. ภาคผนวก	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เรื่อง แผนอัตรากำลั ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๕๘
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๕๙ - ๖๐
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	๖๑ - ๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปี	๖๔ - ๖๕
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปี	๖๖
- รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม	๖๗
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปี	๖๘ - ๑๐๒

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

### ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

#### อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บัวสลี โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

#### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

#### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ  
แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้  
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบ  
เลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร  
ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ  
บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร  
ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง  
นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### **๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น  
กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และ  
ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา  
อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบัวสลี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีบรรลุตาม พันธกิจที่ตั้งไว้  
จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น  
การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำ  
อยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางใน  
อนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วน  
ราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน  
อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ  
ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ  
ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น  
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ  
ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ  
กลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะจึงมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และ ส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบัวสลี คือ “หลักธรรมาภิบาล พัฒนาภาคเกษตรเชิงรุก สร้างความสุขต่อสังคม” โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพสังคมและมนุษย์

## เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐและสิ่งแวดล้อมที่ดี สงบสุขปลอดภัยจากอบายมุขและสิ่งเสพติด

๒. ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ในทุกมิติและได้รับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีคุณภาพ

๓. ให้คนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ เป็นคนดี มีคุณภาพ มีศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน และมีคุณธรรม จริยธรรม สู้งานมีความรู้

๔. ให้ประชาชนมีภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม มีการเชิดชูคุณค่าความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทยบนความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ทำให้ชุมชน สังคม มีความสามานฉันท์และสันติสุข และเรียนรู้วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน

๕. ส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

## ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ประชาชนมีสุขภาพดี

๓. ประชาชนที่ได้รับบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

๔. ประชาชนรักชาติวัฒนธรรมไทยและเรียนรู้วัฒนธรรมประเทศเพื่อนบ้านกลุ่มอาเซียน

๕. ประชาชนมีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาและนันทนาการในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

## ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับบริการการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบได้รับการพัฒนาที่ดีเพิ่มขึ้น

๒. จำนวนเด็กและเยาวชนในตำบลมีศักยภาพที่ดี

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และได้เข้าถึงสวัสดิการทางสังคมดีขึ้น

๔. การจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการในหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

## กลยุทธ์

๑. การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุกช่วงวัยให้เรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน

๒. ส่งเสริมค่านิยม จริยธรรมและวัฒนธรรม อันดีงามแก่เด็กและเยาวชน และเรียนรู้วัฒนธรรมกลุ่มประเทศในอาเซียน

๓. การส่งเสริมและสนับสนุน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการด้านสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพที่สมบูรณ์ พัฒนาการแพทย์แผนไทย การแพทย์ทางเลือก การแพทย์พื้นบ้าน และส่งเสริมสวัสดิการทางสังคม

๔. การส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ให้ได้เข้าถึงสวัสดิการทางสังคม จากภาครัฐและเอกชน เช่น เบี้ยยังชีพ การเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสาร การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและการกีฬาเพื่อการออกกำลังกาย

๖. การส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรภาครัฐและเอกชน



## ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเมืองและชุมชนน่าอยู่

### เป้าประสงค์

๑. เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาล ให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคมนาคมขนส่ง ความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชน

๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๓. พัฒนาสร้างสภาพแวดล้อมตำบลและหมู่บ้านให้ปลอดภัย ปลอดภัยเสพติดและปลอดภัยอบายมุข

๔. พัฒนาสร้างและพัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น และความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น โดยชุมชนมีส่วนร่วม

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีสร้างสภาพแวดล้อมตำบลและหมู่บ้านปลอดภัย จากยาเสพติด และอบายมุข

๔. ประชาชนมีส่วนร่วมการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น และความปลอดภัยในชีวิตและ

ทรัพย์สินของประชาชนในท้องถิ่น

### ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ

๓. จำนวนลดลงของอุบัติเหตุ

๔. จำนวนลดลงของอาชญากรรม การลักลอบค้า มนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด

### กลยุทธ์

๑. พัฒนาและสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งและระบบการให้บริการขนส่งมวลชน

๒. พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพระบบเครือข่ายการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น

๓. พัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนระบบการรักษาความปลอดภัย และการแก้ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบค้า มนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด ในเขตเมืองและชุมชนแบบมีส่วนร่วม

๔. ส่งเสริม และสนับสนุนให้หมู่บ้าน / ชุมชน ปลอดภัยเสพติด และปลอดภัยอบายมุข

## ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

### เป้าประสงค์

๑. เพิ่มมูลค่าผลผลิตการเกษตรและรายได้การเกษตร

๒. ส่งเสริมเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

๓. เพิ่มรายได้ภาคการค้า

### ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีรายรับเพิ่มขึ้นรายจ่ายลดลง

๒. มีการรวมกลุ่มเครือข่ายวิสาหกิจชุมชน

๓. มีการขยายพื้นที่เศรษฐกิจในชุมชนมากขึ้น

### ค่าเป้าหมาย

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. ผลิตภัณฑ์ OTOP ตำบลมีขายตามท้องตลาด

๓. กลุ่มมีการบริหารจัดการที่ถูกต้อง
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีเพิ่มขึ้นและได้ราคาดี
๕. พื้นที่ทำการเกษตรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นมูลค่าเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพ

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนและสินค้าการเกษตรอย่างครบวงจร ตั้งแต่การผลิต การออกแบบ การบรรจุภัณฑ์และการตลาด
๒. ส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการประกอบอาชีพ
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

##### เป้าประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อความสมบูรณ์ของป่าไม้และความสมดุลของธรรมชาติ ไม่ให้ทำลายต้นไม้ไปมากกว่านี้ ปรับปรุงภูมิทัศน์หรือสวนหย่อมรวมทั้งเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบล

##### ตัวชี้วัด

๑. ในพื้นที่มีระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้มีสภาพที่ดี
๒. ป่าไม้และระบบนิเวศมีความสมบูรณ์และเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในตำบลมากขึ้น

##### ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมสร้างจิตสำนึกที่ดีและมีความรักบ้านเกิดของตนเอง
๒. จำนวนต้นไม้ที่มีการปลูกเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุง
๔. จำนวนครัวเรือนที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. จำนวนหมู่บ้านไม่มีน้ำเน่าเสียส่งกลิ่นเหม็น
๖. จำนวนหมู่บ้านที่มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นหมู่บ้านน่าอยู่
๗. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

##### กลยุทธ์

๑. อนุรักษ์ ป่าชุมชน และเพิ่มพื้นที่ป่า และป่าต้นน้ำลำธารให้เกิดความอุดมสมบูรณ์
๒. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดินให้อุดมสมบูรณ์
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะชุมชน สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

#### ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดี

##### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพในการให้บริการภาครัฐ
๒. ยกระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน
๓. ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง
๔. สร้างความมั่นคง ปลอดภัย สันติสุข และสมานฉันท์ของทุกภาคส่วน

## ตัวชี้วัด

1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการภาครัฐ
2. ประชาชนมีส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
3. ชุมชนชน ท้องถิ่นมีความเข้มแข็งในการพัฒนาและบริหารจัดการปัญหาท้องถิ่น
4. ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรต่างๆ และประชาชนมีความร่วมมือด้านต่างๆ

## ค่าเป้าหมาย

1. จำนวนผู้มีส่วนร่วมตามกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
2. ความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการ
3. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
4. ประชาชนในท้องถิ่นมีการเอื้อเฟื้อต่อกัน
5. จำนวนหมู่บ้านมีการบริหารและการจัดระเบียบชุมชนที่ดี

## กลยุทธ์

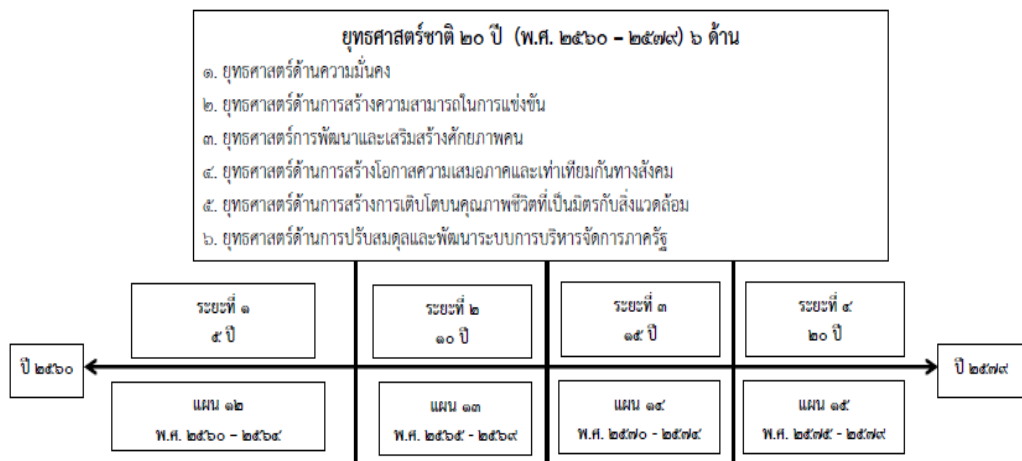
1. การพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากร
2. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการการเงิน การคลัง และงบประมาณ
4. การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ

## ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ด้าน

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



## ๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

### ยุทธศาสตร์พัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ด้านความมั่นคง
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

## ๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

### ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ เชียงราย พะเยา แพร่ น่าน

๑. เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้าลงทุน และโลจิสติกส์ เชื่อมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงและเตรียมพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน
๒. การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตร และอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ
๓. พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม และสุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
๔. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และบริหารจัดการ สิ่งแวดล้อมโดยมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

### ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์การศึกษาและการสาธารณสุข
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๙ ด้าน ดังต่อไปนี้

## ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### สภาพปัญหา

- ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาถนนเข้าพื้นที่ทางการเกษตรไม่สะดวก
- ปัญหาการบริการไฟฟ้าสาธารณะขาดและไม่เพียงพอ
- ปัญหาไม่มีที่ระบายน้ำเมื่อเวลาฝนตกน้ำมักจะท่วมขังทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนและวางระบายน้ำชำรุดเสียหาย
- ปัญหาที่ดินริมตลิ่งแม่น้ำพังทลาย
- ปัญหาสะพานบางแห่งชำรุดเสียหาย

### ความต้องการ

- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมต่อถนนระหว่างหมู่บ้าน ทางสัญจรที่สะดวก
- สร้างถนนดินลูกรังและถนนหินคลุกให้ครบทุกหมู่บ้าน เพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรทำได้รวดเร็ว
- ได้รับการบริการไฟฟ้าสาธารณะหรือแสงสว่างโดยทั่วถึง
- ก่อสร้างวางระบายน้ำและท่อระบายน้ำ ซ่อมแซมวางระบายน้ำที่ชำรุดรวมทั้งขุดลอกวางระบายน้ำที่ตื้นเขิน
- ทำแนวป้องกันตลิ่งพังทลาย
- ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อซ่อมแซมและก่อสร้างสะพานใหม่

## ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

### สภาพปัญหา

- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ปัญหาการว่างงานและขาดอาชีพเสริม
- ปัญหาขาดทักษะ ความรู้ ความเข้าใจในการผลิต
- ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มมากขึ้นตามเศรษฐกิจ
- ปัญหาขาดการส่งเสริมการฝึกอาชีพ
- ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพทำการเกษตรได้ผลผลิตน้อย
- ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

### ความต้องการ

- ถ่ายทอดเทคโนโลยีและพัฒนาเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพ หาดตลาดรองรับผลผลิต
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพและการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเพิ่มพูนทักษะ
- ลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มรายได้
- มีการฝึกอาชีพให้กับกลุ่มต่าง ๆ
- ปรับปรุงคุณภาพดินให้อยู่ในสภาพที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม
- จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางการเพิ่มรายได้
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

#### ๔.๓ ด้านสังคม

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น ขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร

##### ความต้องการ

- สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดให้ครอบคลุมในพื้นที่
- จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ วิสาหกิจชุมชน ในพื้นที่เพื่อก่อให้เกิดรายได้
- วางแผนและส่งเสริม ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาสวัสดิการสังคม

#### ๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาการจัดระเบียบและผังเมือง
- ปัญหาการประชาสัมพันธ์ทางหอกระจายข่าวไม่ทั่วถึง
- ปัญหาวัสดุและครุภัณฑ์ต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเก่าและชำรุด
- ปัญหาการจัดเก็บภาษี
- ปัญหาข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้การสรรหาไม่เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง
- ปัญหาความรู้ความเข้าใจในการเลือกตั้ง
- ปัญหาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ขาดความรู้ในการทำงาน
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

##### ความต้องการ

- ให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายผังเมืองและที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์อยู่เสมอ
- จัดซื้อวัสดุและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- จัดจ้างองค์กรเอกชนหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อจัดทำแผนที่ภาษี
- มีบุคลากรที่เพียงพอในการปฏิบัติงานในภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- อบรมให้ความรู้เพื่อไม่ให้เกิดการซื้อสิทธิ์ขายเสียงในพื้นที่

- จัดระบบงานและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- ปัญหามลพิษจากขยะ
- ปัญหามลภาวะทางอากาศ
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

##### ความต้องการ

- มีระบบการกำจัดขยะที่ดี
- ขจัดหรือลดปัญหามลภาวะ
- มีการปรับปรุงภูมิทัศน์
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุง สิ่งแวดล้อม
- รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

#### ๔.๖ ด้านพัฒนาแหล่งน้ำ

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดอุปโภคบริโภค
- ปัญหาอุทกภัยทำให้น้ำท่วมขังในพื้นที่
- ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรและบริโภค อุปโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง

##### ความต้องการ

- จัดให้มีระบบประปาที่สะอาดโดยทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ขุดวางระบายน้ำ สร้างวางระบายน้ำ ซ่อมแซมวางระบายน้ำรวมถึงการขุดลอก หนองน้ำ ลำเหมืองสาธารณะ
- ก่อสร้างฝายกั้นน้ำเพื่อเก็บกักน้ำใช้เพียงพอตลอดทุกฤดู

#### ๔.๗ ด้านสาธารณสุข

##### สภาพปัญหา

- ปัญหาโรคไข้เลือดออก
- ปัญหาโรคเอดส์
- ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล

- ปัญหาการแพร่พันธุ์ของสัตว์นำโรค
- ปัญหาผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพ
- ปัญหาการช่วยเหลือผู้ป่วยในพื้นที่
- ปัญหาประชาชนในพื้นที่ขาดการดูแลด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย
- ปัญหาสาธารณสุขขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

#### **ความต้องการ**

- รณรงค์ป้องกันและพ่นหมอกควันเพื่อกำจัดพาหะนำโรค
- ให้การช่วยเหลือผู้ติดเชื้อและผู้ได้รับผลกระทบทั้งด้านการรักษาพยาบาล การดูแลจากสังคม
- ป้องกันการเกิดโรคและเฝ้าระวังมิให้มีการระบาดของโรค
- ป้องกันและทำลายสัตว์นำโรคหรือแหล่งเพาะพันธุ์มิให้เกิดโรคในชุมชน
- จัดให้มีการส่งเสริมเครื่องออกกำลังกายแก่ผู้สูงอายุ
- จัดให้มีระบบการแพทย์ฉุกเฉิน
- จัดให้มีการสร้างลานกีฬาหรือส่งเสริมการแข่งขันกีฬา
- จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

### **๔.๘ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

#### **สภาพปัญหา**

- ปัญหาเยาวชนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ปัญหาเด็กขาดสารอาหาร
- ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีสภาพที่ไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาโรงเรียนไม่มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม
- ปัญหาการขาดทุนการศึกษาอุปกรณ์การเรียนการสอน
- ปัญหาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของกลุ่มเยาวชนมีน้อย
- ปัญหาการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาของประชาชนในปัจจุบันมีน้อย
- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

#### **ความต้องการ**

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อของเยาวชน
- สนับสนุนอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)
- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีสภาพสมบูรณ์ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนให้โรงเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน
- มีทุนการศึกษาและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
- อบรม สอนงานด้านศิลปวัฒนธรรม สืบทอดและอนุรักษ์วัฒนธรรมให้กลุ่มเยาวชน
- ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาทุกกลุ่มโดยเฉพาะเด็ก และเยาวชน
- จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

### **๔.๙ ด้านการพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์**

#### **สภาพปัญหา**

- ปัญหาผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์หรือโรคภัยแรง ไม่ค่อยมีใครใส่ใจบางคนขาดคนดูแล
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เด็กและเยาวชน



- ปัญหาได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติ
- ปัญหาเยาวชนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์

#### **ความต้องการ**

- ช่วยเหลือผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ หรือโรคร้ายแรง / ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มผู้พิการและผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ที่ติดเชื้อเอดส์
- ให้ความรู้เกี่ยวกับภัยยาเสพติดแก่เด็กและเยาวชนและมีมาตรการปราบปรามยาเสพติดให้เกิดผลสำเร็จ
- การบรรเทาความเดือดร้อนให้กับผู้ประสบภัยธรรมชาติ
- สร้างบทบาทและพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน

### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ดังต่อไปนี้

#### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

### **การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

#### **จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน และทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีมีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด

#### **จุดอ่อน**

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.

๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๔. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้

### โอกาส

๑. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น
๔. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๕. มีการใช้เส้นทางคมนาคม สัญจรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุและถนนชำรุดเสียหายเพิ่มขึ้น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบหนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ

### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- การจัดการศึกษา
- การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

### การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส สรุปได้ดังนี้

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด
๔. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี
๕. มีแม่น้ำไหลผ่านในพื้นที่ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

#### จุดอ่อน

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๔. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้
๕. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่านทำให้เกิดอุทกภัย น้ำป่า และตลิ่งพัง

#### โอกาส

๑. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น
๔. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๕. มีการใช้เส้นทางคมนาคม สัญจรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุและถนนชำรุดเสียหายเพิ่มขึ้น
๖. ผลผลิตสินค้าทางการเกษตรลดต่ำลง ทำให้รายได้ลดลง
๗. ภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น
๘. มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบหนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ

๗. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลงไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ วัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้**

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
- การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**จุดแข็ง**

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย สรุปได้ดังนี้

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่าง รวดเร็ว
๒. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด
๔. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี

**จุดอ่อน**

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๔. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บ แล้วจัดสรรให้

**โอกาส**

๑. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น
๔. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๕. มีการใช้เส้นทางคมนาคม สัญจรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุและถนนชำรุด เสียหายเพิ่มขึ้น
๖. มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถ รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง

๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบ หนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. การดำเนินงานที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
- การท่องเที่ยวและการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การผังเมือง
- การควบคุมอาคาร
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

#### การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว สรุปได้ดังนี้

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด
๔. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี
๕. มีแม่น้ำไหลผ่านในพื้นที่ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

##### จุดอ่อน

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๔. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้
๕. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่านทำให้เกิดอุทกภัย น้ำป่า และตลิ่งพัง

## โอกาส

๑. ใกล้เคียงเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น
๔. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๕. มีการใช้เส้นทางคมนาคม สัญจรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุและถนนชำรุดเสียหายเพิ่มขึ้น
๖. ผลผลิตสินค้าทางการเกษตรลดต่ำลง ทำให้รายได้ลดลง
๗. ภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น
๘. มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๙. รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบหนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ
๗. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลง เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

### **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การดูแลรักษาที่สาธารณะ

## การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

๑. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด
๔. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี
๕. มีแม่น้ำไหลผ่านในพื้นที่ทำให้สามารถทำการเกษตรได้

## จุดอ่อน

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๓. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๔. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้
๕. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่านทำให้เกิดอุทกภัย น้ำป่า และตลิ่งพัง
๖. ขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงาน
๗. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

## โอกาส

๑. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๓. ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบหนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ

๗. การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

#### การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

๑. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นของชุมชนมายาวนาน
๒. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๓. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด

##### จุดอ่อน

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไปเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบวัตถุนิยม
๓. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๔. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๕. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้

##### โอกาส

๑. วัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นของชุมชนมายาวนานอาจสูญหาย
๑. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๒. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๘. มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอดทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)



๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบหนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม/ลดลง/ไม่เป็นไปตามประมาณการ
๗. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

**การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**จุดแข็ง**

๑. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นของชุมชนมายาวนาน
๒. มีพื้นที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ราบลุ่มทำให้สามารถทำการเกษตรได้ตลอดปี
๓. มีแม่น้ำไหลผ่านในพื้นที่ทำให้สามารถทำการเกษตรได้
๔. มีพื้นที่อยู่ใกล้ตัวเมืองซึ่งเป็นแหล่งความเจริญของจังหวัดทำให้สามารถพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๕. มีพื้นที่อยู่ติดถนนสายหลักซึ่งเป็นเส้นทางในการขนส่งสินค้า
๖. การคมนาคมสัญจรภายในพื้นที่สะดวก ไม่ติดขัด
๗. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๘. การพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๙. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

**จุดอ่อน**

๑. ประชาชนมีการรวมตัว มีส่วนร่วม และมีบทบาทในการพัฒนาน้อยมาก
๒. เยาวชนในชุมชนมีการสืบสาน ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณีที่สำคัญน้อยมาก
๓. เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีแม่น้ำไหลผ่านทำให้เกิดอุทกภัย น้ำป่า และตลิ่งพัง
๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของบทบาทการบริหารงานตามภารกิจ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในกิจการของ อบต.
๕. การใช้จ่ายเหมือนชุมชนเมืองทำให้รายได้และรายจ่ายไม่สมดุลก่อให้เกิดภาระหนี้สินตามมา
๖. การจัดเก็บเงินรายได้ของ อบต. ที่จัดเก็บเองน้อยมากเมื่อเทียบกับเงินที่หน่วยงานอื่นจัดเก็บแล้วจัดสรรให้
๗. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาหรือดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่จำเป็นได้
๘. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๙. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

## โอกาส

๑. วัฒนธรรม ประเพณี ที่เป็นของชุมชนมายาวนานอาจสูญหาย
๒. ใกล้ตัวเมืองและมีการคมนาคมที่สะดวกสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว
๓. ผลผลิตสินค้าทางการเกษตรลดต่ำลง ทำให้รายได้ลดลง
๔. ภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น
๕. มีพื้นที่โรงงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการขยายตัวของชุมชนเมือง
๖. มลภาวะเพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของโรงงานต่าง ๆ
๗. มีการใช้เส้นทางคมนาคม สัญจรที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุและถนนชำรุดเสียหายเพิ่มขึ้น
๘. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสมีงานทำมากขึ้น
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม
๑๐. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๑๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๑๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้นแต่รายได้เท่าเดิม / ลดลง
๓. งบประมาณที่จัดเก็บเองและที่จัดสรรมาให้จากรัฐบาลไม่เป็นไปตามที่ประมาณการไว้
๔. ภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการถ่ายโอนมาจากส่วนกลางมีเพิ่มขึ้นแต่งบประมาณในการบริหารเท่าเดิม / ลดลง / ไม่เป็นไปตามประมาณการ
๕. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนา ส่งเสริม เพิ่มทักษะ และความเข้าใจในระเบียบ หนังสือสั่งการ กฎหมายต่าง ๆ
๖. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
๘. ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๙. ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

## การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

### จุดแข็ง

๑. พนักงานมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. พนักงานมีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่
๓. พนักงานผู้ชายและพนักงานผู้หญิงมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันทำให้เกิดความสมดุลในการปฏิบัติงาน
๔. พนักงานมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
๕. พนักงานเป็นคนในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
๖. พนักงานมีความน่าเชื่อถือจากสถาบันการเงินต่างๆ
๗. พนักงานมีรถยนต์เป็นของตนเอง สามารถเดินทางไปได้สะดวก

### จุดอ่อน

๑. ระเบียบ/กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้พนักงานมีความรู้ไม่ครบถ้วนถูกต้อง
๒. ไม่มีการประสานการทำงานที่ดีและชัดเจน
๓. ไม่ยึดถือระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
๔. การให้พนักงานปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับงานหลักที่ต้องปฏิบัติ
๕. พนักงานบางคนมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารทำให้ไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามระเบียบได้เต็มที่
๖. ไม่มีการประมาณการรายรับ-จ่าย และขาดการยับยั้งชั่งใจ
๗. พนักงานมีภาระหนี้สินทำให้ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานลดลง
๘. ขาดความกระตือรือร้น
๙. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานและในงานบริการสาธารณะบางประเภทมีไม่พอ

### โอกาส

๑. การเดินทางสะดวก
๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๔. บุคลากรที่อยู่ในชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มมากขึ้น
๖. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือสามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น

### ภัยคุกคาม

๑. สถานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอน
๒. ค่าครองชีพที่เพิ่มมากขึ้น เงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย
๓. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
๔. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๕. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด
๖. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๗. ระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ
๘. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
๙. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

### ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีจะดำเนินการ

#### ๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการดังนี้

๖.๑.๑ การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ของประชาชน

๖.๑.๒ การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑.๓ การส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๑.๔ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
- ๖.๑.๕ การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๗ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๘ การพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๙ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๑.๑๐ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.๑.๑๑ การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

**๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้**

- ๖.๒.๑ การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- ๖.๒.๒ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- ๖.๒.๔ การสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสงบ  
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๒.๖ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย ครั้งที่ ๔/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๒ โดยมีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และ ๑ หน่วย ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรากำลัง และที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิมจำนวนมาก ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ปัญหาเนื่องจากได้มีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ระบบซี) เข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง) (๑ มกราคม ๒๕๕๙) ประกอบกับร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่มีแนวโน้มว่าจะประกาศบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี จึงต้องมีความจำเป็นที่จะต้องคงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม โดยกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๑ อัตรากำลัง เพื่อรอดูสถานการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนก่อน แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังในส่วนของแต่ละส่วนราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการดังกล่าวข้างต้นและเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งหากเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงกันที่มีงบประมาณและภารกิจหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีนั้นมีเหมาะสมแล้ว ดังต่อไปนี้

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี กับ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร์**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งแพร์	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรากำลัง)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรากำลัง)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
<b>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี</b>		<b>กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งแพร์</b>	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๒
		พนักงานดับเพลิง	๒
<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	<u>กองคลัง</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑
<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
ครู (คศ.๑)	๓	ครู (คศ.๑)	๒

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.โป่งแพร่	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)

พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>		<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>	
-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
<b>รวมทั้งสิ้นของ อบต.บัวสลี</b>	<b>๓๑</b>	<b>รวมทั้งสิ้นของ อบต.โป่งแพร์</b>	<b>๒๙</b>
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>		<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>	
<b>จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท</b>		<b>จำนวน ๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท</b>	

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี กับ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมหมอกแก้ว**

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.จอมหมอกแก้ว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสลี		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.จอมหมอกแก้ว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑

พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑		
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๓	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๓
<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	<b>กองคลัง</b> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๑
<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	<b>กองช่าง</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยช่างโยธา	๑
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
ครู (คศ.๑)	๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑
		เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑
		ครูผู้ดูแลเด็ก	๑
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑
		ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.บัวสไล		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.จอมหมอกแก้ว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑
หน่วยงานตรวจสอบภายใน		หน่วยงานตรวจสอบภายใน	



-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑
<b>รวมทั้งสิ้นของ อบต.บัวสลี</b>			
๓๑	<b>รวมทั้งสิ้นของ อบต.จอมหมอกแก้ว</b>		๓๒
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>		<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>	
จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๓๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท	

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารและให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

**สำนักงานปลัด อบต.** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานพิมพ์ดีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

**กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานการคลัง งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานแผนการปฏิบัติงาน งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม

เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา งานสันตนาการ งานการศาสนา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**การวิเคราะห์ปริมาณงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์	โครงการบรรจุแผนฯ ๒๕๕๙		โครงการบรรจุข้อบัญญัติฯ ๒๕๕๙	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	๕	๓๔๕,๐๐๐	-	-
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ	๑๓	๕,๖๖๘,๐๐๐	๗	๕๙๘,๓๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖	๓๒๕,๐๐๐	๑	๕,๘๔๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	๑๘	๓,๒๓๙,๐๐๐	๑	๖๐,๐๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑๒	๑,๘๐๙,๐๐๐	๗	๑,๑๖๑,๕๕๘
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์	๓๗	๖,๓๖๒,๕๐๐	๑๑	๔๕๕,๒๒๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๒๓	๑๐,๔๕๐,๐๐๐	๑๔	๑,๖๕๙,๕๐๐
ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๒๖	๑,๙๒๒,๐๐๐	๖	๑,๔๕๘,๖๑๒
<b>รวม</b>	<b>๑๔๔</b>	<b>๓๐,๑๒๐,๕๐๐</b>	<b>๔๗</b>	<b>๕,๓๙๙,๐๓๒</b>

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times 100}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{47 \times 100}{144} \\
 &= 32.64\%
 \end{aligned}$$

=

၈၉.၆၃

## บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้มีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง โดยมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ได้แก่

๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา
๓. ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ได้แก่

๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา
๓. ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่

๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ได้แก่

๑. ประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา
๒. ประเภทพนักงานครู อบต. จำนวน ๓ อัตรา
๓. ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

## สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๕ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๔ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๓ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๘ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้ แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการดังกล่าวข้างต้นต่อไป

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ก็เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

**ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานการคลัง</li> </ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานการคลัง</li> </ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> </ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> </ul>	
<b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul>	<b>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul>	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

### อัตรากำลังที่ต้องการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
<b>รวม ๒ ตำแหน่ง</b>				<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>							
๑		หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑	๑	-	
๘		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	
<b>รวม ๑๒ ตำแหน่ง</b>				<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง</b>							
๑		ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
<b>รวม ๖ ตำแหน่ง</b>				<b>๖</b>	<b>๔</b>	<b>๒</b>	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลัง ว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
กองช่าง							
๑		ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง				๒	๒	-	
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม							
๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		๑	-	๑	
๒		ครู (คศ.๑)	ครู	๓	๓	-	
๓		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๓	๓	-	
รวม ๓ ตำแหน่ง				๗	๖	๑	



รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ประจำปี ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง (คน)	กรอบอัตราว่างครู/ ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางไพบุลย์ คำแก่น	ศพด.อบต.บัวสลี	ครู	ปริญญาตรี	๕๖	๖	-	-
๒	นางสาววิภาภรณ์ โนใจ	ศพด.อบต.บัวสลี	ครู	ปริญญาโท				
๓	นางสาวชนิตา ไชยวุฒิ	ศพด.อบต.บัวสลี	ครู	ปริญญาโท				
๔	นางระดาวัล ผามั่ง	ศพด.อบต.บัวสลี	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๕	นางวิไลพร สืบคำเปียง	ศพด.อบต.บัวสลี	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
๖	นางวไลลักษณ์ บุญรัตน์	ศพด.อบต.บัวสลี	ผู้ดูแลเด็ก	ปริญญาตรี				
		รวม			๕๖	๖	-	-

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวรัชนิพรธม กัญธิยะ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

**หมายเหตุ** สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก : เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู  
องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะต้องใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

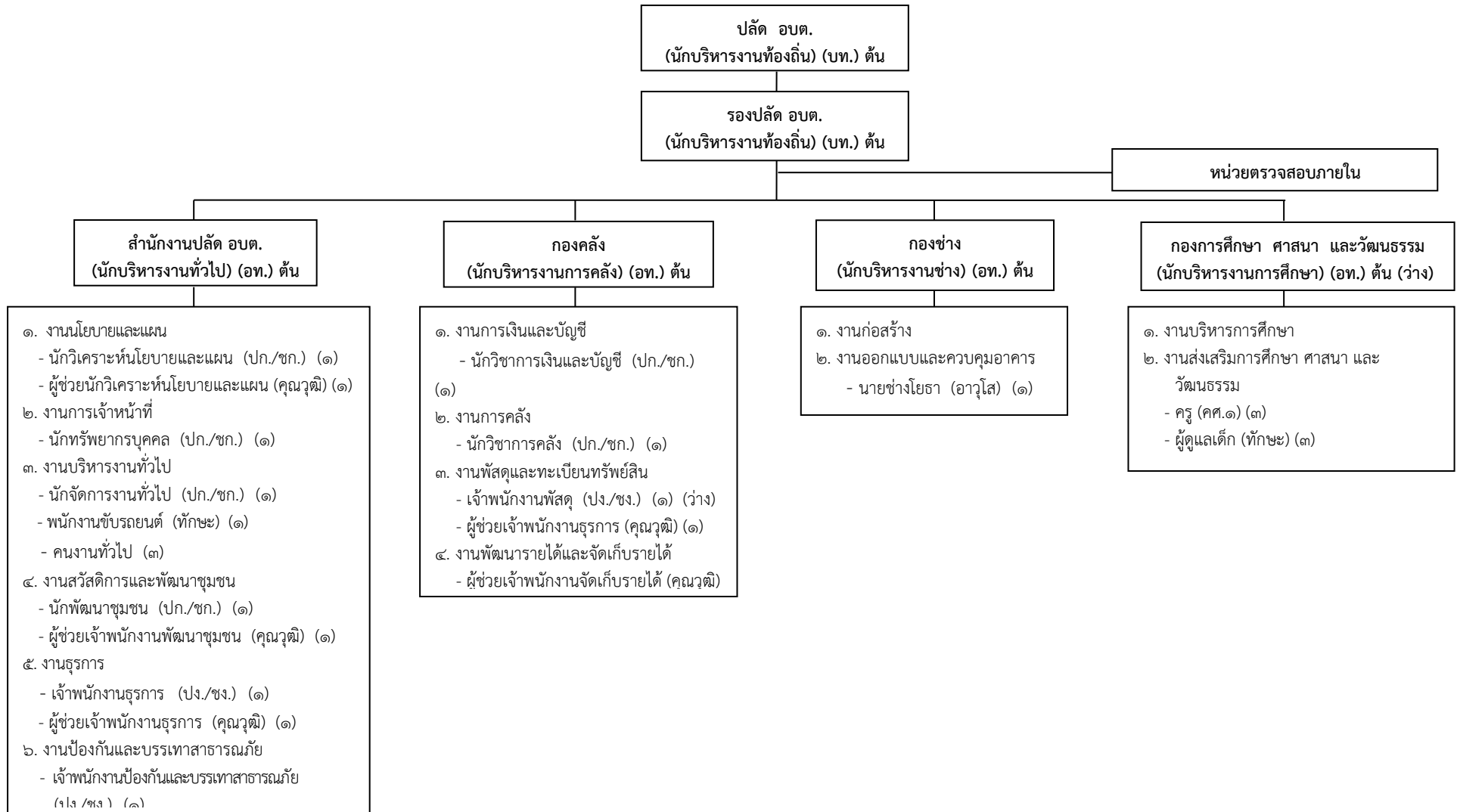
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>								
-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



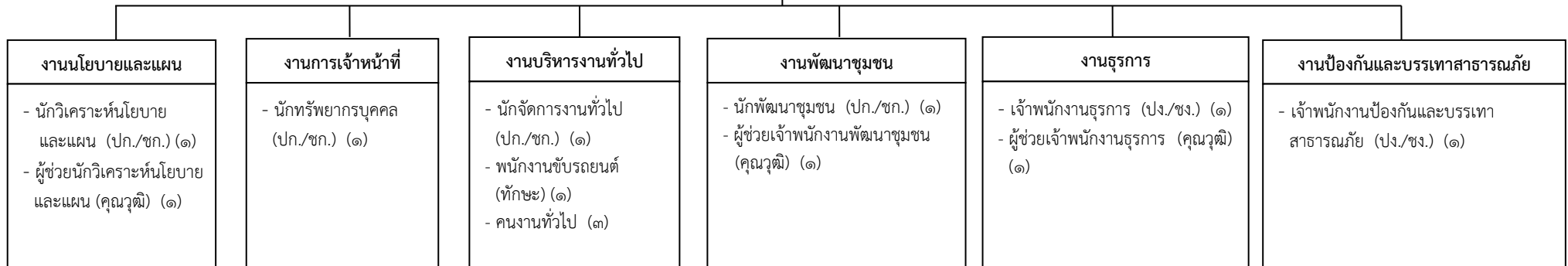
**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

**โครงสร้างอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี (๓๑ อัตร)**



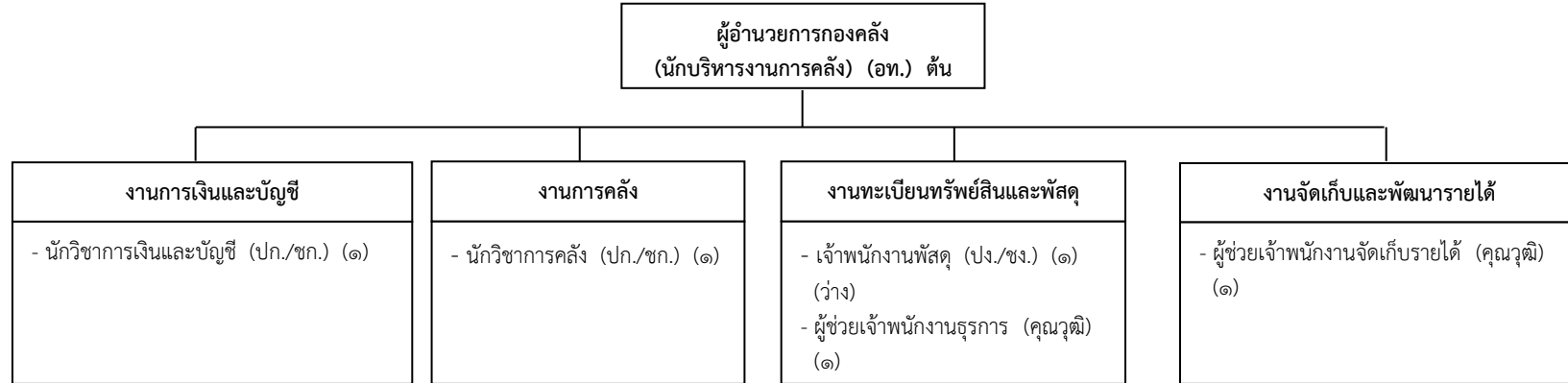
### โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.  
(นักบริหารงานทั่วไป) (อท.) ต้น (๑)



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๒	-	๔	๓	๑๔

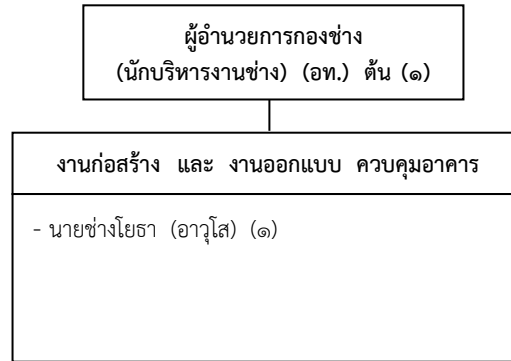
## โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	ผู้อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	-	๕

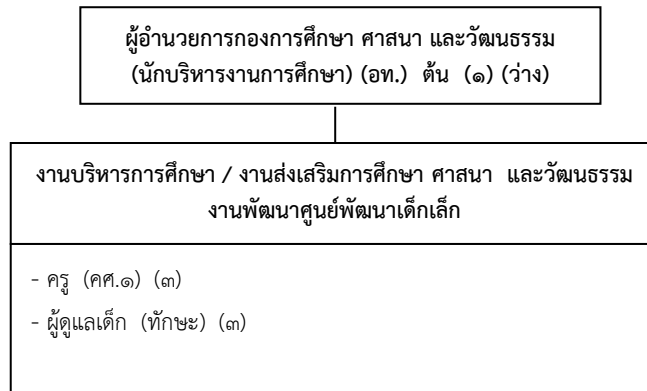


## โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป					
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการ	คศ.	
--------	----------	-----	--





## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้มีนโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายรัฐบาล คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลีได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### **๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และเป็นการปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดี อารังไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ดังต่อไปนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

อยู่เสมอ

๕. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

๖. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๗. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๘. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๙. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๑๐. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๑๑. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๑๒. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๑๓. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๔. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

# ภาคผนวก





**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี**  
**เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)**

.....  
ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี รายละเอียดปรากฏตามบัญชีฯ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายชาติ สุภารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี



**บัญชีกำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**  
**(แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐)**

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร งานพิมพ์ติด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อบังคับตำบล งานกฎหมายและคดี งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	กองคลัง	มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการรับ การจ่าย การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ งานขออนุมัติเบิกเงินตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานการคลัง งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓	กองช่าง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

ที่	กอง/ส่วนราชการ	อำนาจหน้าที่	หมายเหตุ
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา งานสันตนาการ งานการศึกษา งานศิลปวัฒนธรรม งานส่งเสริม และสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

(ลงชื่อ)



(นายชาติ สุภารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสาลี







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ (๕) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี รายละเอียดปรากฏตามโครงสร้างส่วนราชการ แนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายชาติ สุภารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี

โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
(แบบทำยประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐)

ที่	สำนัก/กอง	ส่วนราชการภายใน	หมายเหตุ
๑	สำนักงานปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๕ งานธุรการ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	กองคลัง	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานการคลัง ๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓	กองช่าง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕	หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ)

(นายชาติ สุภารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

.....  
ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี  
ครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ , ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.  
อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลง  
วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓  
ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๘  
กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การ  
บริหารส่วนตำบลบัวสลี จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

(นายชาติ สุภารัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบัวสลี