

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติ คณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อให้การดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึง หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับ สถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับ ชั้น
งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และ
มีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ จัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น บุคลากรทาง การศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประการไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาวัดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียง

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงกับสภาพปัญหาความต้องการของพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จากข้อมูลที่ใช้ประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖) โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไข
๑. โครงสร้างพื้นฐาน	๑. เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า ๒. น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ๓. ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ๔. ปัญหาเกี่ยวกับการระบายน้ำ	๑. ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , สร้างคูระบายน้ำ ๒. ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน ๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง ๕. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ๖. ให้มีการขุดลอกลำห้วยสาธารณะและกำจัดวัชพืช	๑. ให้มีการปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่เพื่อสะดวกในการสัญจร ๒. ติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง ๓. ให้มีการขยายเขตประปาเพื่ออุปโภคบริโภค ๔. ขุดลอกคลอง ร่องน้ำปรับปรุงท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมขัง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ปัญหาเกี่ยวกับพืชผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ ๔. ปัญหาเกี่ยวกับขาดแคลนตลาดจำหน่ายสินค้า ๕. ปัญหาเกี่ยวกับการว่างงาน ๖. ปัญหาเกี่ยวกับขาดแคลนเงินทุน	๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน ๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ ๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	๑. ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของประชาชน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการลงทุน พัฒนาเทคโนโลยีการเกษตร ๓. ส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้ (เสริม) เพิ่มโอกาสทางสังคม
๓. ด้านสังคมและการศึกษา	๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๓. ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น ๔. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ ๕. คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ๖. ปัญหาเกี่ยวกับชุมชนขาดความเข้มแข็ง ๗. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ	๑. จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ ๒. จัดสถานที่ออกกำลังกาย และพักผ่อนหย่อนใจให้เพียงพอ ๓. ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ๔. ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาและการศึกษานอกระบบ	๑. ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านยาเสพติดให้แก่ประชาชน ๒. ควรให้มีสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกาย ๓. ส่งเสริมอาชีพ(เสริม) เกี่ยวกับวัสดุทรัพยากรธรรมชาติที่มีในท้องถิ่น

ด้าน	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไข
๔. การเมือง การบริหาร	๑.ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวก ในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ ๒.ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทาง ราชการ ๓.ปัญหาสมาชิกสภาขาดความรู้เกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ๔.เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ ๕.บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ๖.ขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่	๑.จัดประชุมประชาคมสร้างความ เข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน ๒.จัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ๓.จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานและการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้เพียงพอ	๑.ให้มีการจัดเวทีเปิด โอกาสให้ประชาชนได้ แสดงความคิดเห็น ๒.ให้มีการคัดเลือก บุคลากรให้เหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ ๓.ให้มีการสรรหา อุปกรณ์ต่างๆให้เหมาะ กับการทำงาน
๕. ทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.ปัญหาเกี่ยวกับขาดการปลูกต้นไม้ทดแทน ๒.ปัญหาขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๓.ปัญหาน้ำเซาะตลิ่งในฤดูฝนและคลื่นทะเลกัด เซาะ ๔.ปัญหาคลองระบายน้ำตื้นเขิน	๑.ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๒.ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน ๓.พัฒนาชายหาดแหมแซ เป็นแหล่ง ท่องเที่ยวประจำตำบล ๔.ก่อสร้างเขื่อนกั้นน้ำกัดเซาะชายฝั่ง และคลื่นทะเล	๑.ให้มีการฝึกอบรมรู้ถึง การอนุรักษ์ธรรมชาติและ และท่วงแห่งทรัพยากร ในท้องถิ่น ๒.ให้มีการขุดลอกที่น้ำ ทะเลซัดทรายเข้าทำให้ ตื้นเขิน ๓.ให้มีการพัฒนาและ ฟื้นฟูบูรณะหาดแหมแซ
๖. ด้าน สาธารณสุข	๑.ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย ๒.ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน ๓.ปัญหาขาดสถานที่กักกันสัตว์ ๔.ปัญหาเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ จากยุงเป็นพาหะ	๑.ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่ และเด็ก ๒.ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓.ให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูก ๔.ให้มีการกำจัดยุง ที่เป็นพาหะโดย วิธีต่างๆ	๑.ให้ความรู้เกี่ยวกับการ กำจัดขยะต่างๆ ๒.ประสาน รพ.สต.ให้ ความรู้หลักโภชนาการ ๓.ประสาน สปสข.ให้ ความรู้เกี่ยวกับการ กำจัดยุงเป็นพาหะ
๗. การป้องกัน และบรรเทาสา ธารณภัย	๑.ปัญหาเกี่ยวกับวาตภัย หรือลมมรสุมพัดถล่ม ๒.ปัญหาเกี่ยวกับภัยแล้ง ๓.ปัญหาเกี่ยวกับอุทกภัยช่วงฤดู	๑.ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ อปพร. และ จัดตั้งศูนย์ประจำตำบล ๒.ให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการบรรเทา ภัยให้เพียงพอ	๑.ให้มีการฝึกอบรมให้ ความรู้ แก่ อปพร. ๒.จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต้องใช้ ในงานบรรเทาสาธารณ ภัยแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาในช่วงสามปี

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง การบริหารมีส่วนร่วม ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ”

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ปรับปรุงและพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. ส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จุดมุ่งหมาย

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. สามารถสร้างสังคมที่เข้มแข็งและปลอดภัย
๔. มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๕. พัฒนาการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๖. องค์กรและประชาชน มีส่วนร่วมจัดการศึกษา
๗. สามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้ทันถ่วงที

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ โดยเรียงลำดับก่อนหลัง

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<p>๑. การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>๑.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร และปศุสัตว์ตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมฮาลาล</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ</p> <p>๑.๔ สร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน โดยวิธีการสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินงาน</p> <p>๑.๕ พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP</p>	<p>สำนักปลัด</p>
<p>๒. ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต</p>	<p>๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกๆระดับทั้งในระบบและนอกระบบ</p> <p>๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสอดคล้องตามความต้องการของประชาชน</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชน</p> <p>๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา</p> <p>๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการแสดงออกด้านความคิด และนิสิัยรักในการเรียนการอ่าน</p> <p>๒.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชนและประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน</p> <p>๒.๗ ส่งเสริมบำรุงศาสนา ศาสนสถาน ศาสนพิธี บำรุงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น</p> <p>๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว</p> <p>๒.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และประชาชนโดยทั่วไป</p> <p>๒.๑๐ ควบคุมและป้องกันการแพร่ระบาดของสิ่งเสพติด ตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟูทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดเสพติด</p> <p>๒.๑๑ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

ยุทธศาสตร์	แนวทางพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓. ด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓.๑ ส่งเสริมคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบล ๓.๔ จัดระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลและระบบบำบัดน้ำเสีย ๓.๕ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการ และป้องกันภัยพิบัติ	สำนักปลัด
๔. การพัฒนาด้านการการศึกษา กีฬาและท่องเที่ยว	๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬา การออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ ๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว และปรับปรุงพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวทุกประเภท	สำนักปลัด
๕. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๕.๑ ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรและชุมชน ๕.๒ พัฒนา ปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน ๕.๓ พัฒนา ปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ๕.๔ การพัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย อำนวยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนการทำงาน ๕.๕ พัฒนา ส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร ๕.๖ เสริมสร้างการเรียนรู้ ปลุกจิตสำนึก ค่านิยมวัฒนธรรม ประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลแก่เยาวชนและประชาชนทุกระดับ ๕.๗ ส่งเสริมการบริหารจัดการแบบบูรณาการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานส่วนราชการ	สำนักปลัด
๖. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๖.๑ การบุกเบิก ก่อสร้าง ถนน สะพาน ทางเท้า ระบบจราจรและระบบระบายน้ำ ๖.๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ระบบจราจรและระบบระบายน้ำ ๖.๓ ขยายเขต ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และระบบประปา ๖.๔ ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และระบบประปา	กองช่าง
๗. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗.๑ พัฒนาระบบป้องกันภัยให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย ๗.๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	สำนักปลัด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (๕) การสาธารณสุข อนุรักษ์ และการก่อสร้างอื่นๆ
 - (๖) การสาธารณสุขการ

<p><u>จุดแข็ง (S)</u></p> <p>๑. ผู้บริหารกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u></p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</p> <p>๒. งบประมาณการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง</p>
<p><u>โอกาส (O)</u></p> <p>๑. พรบ.ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u></p> <p>๑. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้</p> <p>๒. มีระเบียบใหม่ๆทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว</p>

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๓) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๙) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

<p><u>จุดแข็ง (S)</u> ประชาชนให้ความร่วมมือกับ อบต. ในการพัฒนาเป็นอย่างดี</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u> ระบบฐานข้อมูลทั้งข้อมูล จปฐ. และข้อมูล กชช ๒ ค. รวมทั้งด้านสังคมสงเคราะห์ยังมีความคลาดเคลื่อน</p>
<p><u>โอกาส (O)</u> ยกระดับคุณภาพชีวิตสู่การพึ่งพาตนเองได้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u> ต้องมีความร่วมมือจากหลายๆหน่วยงานถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์</p>

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ป้องกันและสาธารณภัย
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

<p><u>จุดแข็ง (S)</u> ๑. มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u> ๑. ขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง</p>
<p><u>โอกาส (O)</u> ๑. การพัฒนาและขยายตัวเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u> ๑. งบประมาณในการบริหารไม่เพียงพอ ๒. มีระเบียบ กฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p>

- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๓) การท่องเที่ยว
 - (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (๕) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

<p><u>จุดแข็ง (S)</u></p> <p>๑.มีมาตรการกระตุ้นการท่องเที่ยวในพื้นที่</p> <p>๒.มีการเสริมสร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตในการประกอบอาชีพ ลงทุน</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u></p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้</p> <p>๒. งบประมาณการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง</p>
<p><u>โอกาส (O)</u></p> <p>๑. หน่วยงานภาครัฐกำหนดโครงสร้างที่เกี่ยวข้องและการจัดสรรงบประมาณ</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u></p> <p>๑. สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้</p>

- ๖.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีภารกิจ ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
 - (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

<p><u>จุดแข็ง (S)</u></p> <p>มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและจำเป็น</p> <p>เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า</p> <p>มีการฟื้นฟูและรื้อฟื้นสิ่งแวดล้อมเพื่อกลับมาใช้ใหม่</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u></p> <p>ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญด้านสิ่งแวดล้อม</p> <p>ประชาชนยังปฏิบัติตนในทางที่ไม่ถูกต้องทำให้มีผลกระทบต่อ</p> <p>กับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p>
<p><u>โอกาส (O)</u></p> <p>พรบ.ที่เกี่ยวข้องมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการ</p> <p>สาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u></p> <p>ขาดการบูรณาการและการประสานที่ดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

- ๖.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (๓) การจัดการศึกษา
 - (๔) การส่งเสริมกีฬา

<p><u>จุดแข็ง (S)</u></p> <p>๑.เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม</p> <p>๒.บุคลากรมีความรู้ ความสามารถโดยยึดหลัก</p> <p>คุณธรรมจริยธรรม</p>	<p><u>จุดอ่อน (W)</u></p> <p>๑. บุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระบบฐานข้อมูลด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</p> <p>นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์น้อย</p>
<p><u>โอกาส (O)</u></p> <p>๑. มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. มีผู้รู้และภูมิปัญญาหลากหลายอาชีพในพื้นที่</p>	<p><u>ข้อจำกัด (T)</u></p> <p>๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในงานวัฒนธรรม</p> <p>๒. รัฐบาลให้ความสำคัญน้อยในการส่งเสริมด้านนี้</p>

๖.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
มีภารกิจ ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการ ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จุดแข็ง (S) ๑.มีมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล ๒.มีการบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	จุดอ่อน (W) ๑. ขาดการจัดระบบที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ๒. การประสานงานยังไม่คล่องตัว
โอกาส (O) ๑. ส่งเสริมและพัฒนาบริหาร สมรรถนะของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	ข้อจำกัด (T) ๑. รัฐบาลให้ความสำคัญน้อยในการส่งเสริมการบริหาร จัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อจะดำเนินการมีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	กำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๕. ด้านกาพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. สำนักปลัด กองช่าง ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๗. กองช่าง
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพ ทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น.....๑๙.....อัตรากำลังงานจ้างตามภารกิจ จำนวน.....๙.....อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน.....๕.....อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน.....๓๖.....อัตรากำลัง เพื่อเป็นการรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจว่าระบบการทำงานองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

<p>จุดแข็ง (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. การส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. บุคลากรไม่มีความรักถิ่นต้องการย้าย
<p>โอกาส (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บังคับบัญชาามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่จำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำป่อ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. ส่วนสำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจสภา - งานกฎหมายและคดี <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๑.สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจสภา - งานกฎหมายและคดี <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานสังคมสงเคราะห์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน/บัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สิน - การพัสดุ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - พัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน/บัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน/บัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทะเบียนทรัพย์สิน - การพัสดุ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ค่าเช่า - พัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - ทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
<p>๓. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานธุรการกองการศึกษาฯ - งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน <p>๓.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>๓. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการ - งานธุรการกองการศึกษาฯ - งานสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน <p>๓.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองช่าง</p> <p>๔.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๔.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกงานป้องกัน - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและการฟื้นฟู 	<p>๔. กองช่าง</p> <p>๔.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๔.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๔.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวกงานป้องกัน - งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและการฟื้นฟู 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งเพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลาดำเนินการ ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง. / ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วยระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง. / ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสค.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักงานปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๔. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

กองคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงิน/บัญชี
๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

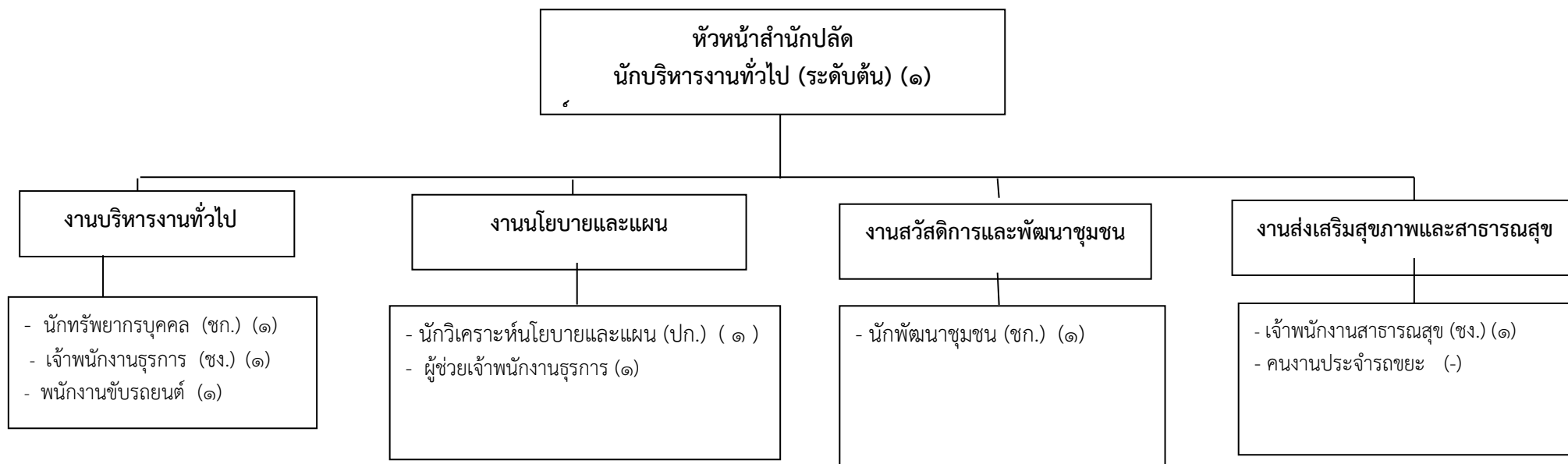
กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

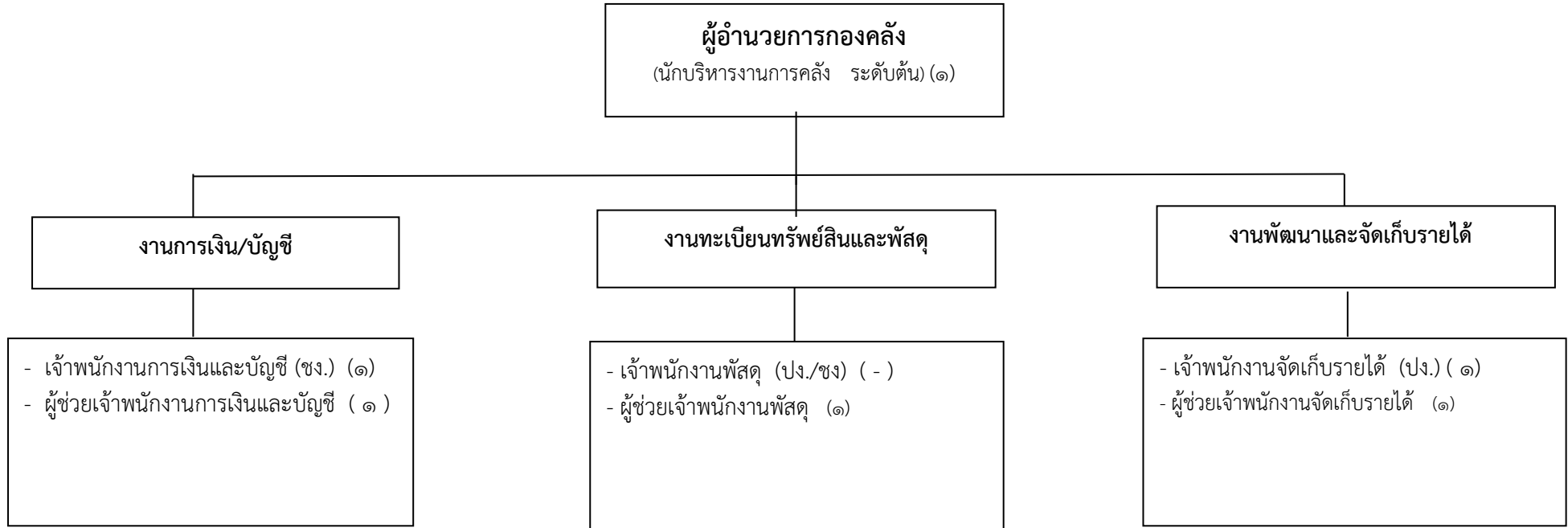
๑. งานบริหารงานการศึกษา
๒. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โครงสร้างของสำนักงานปลัด



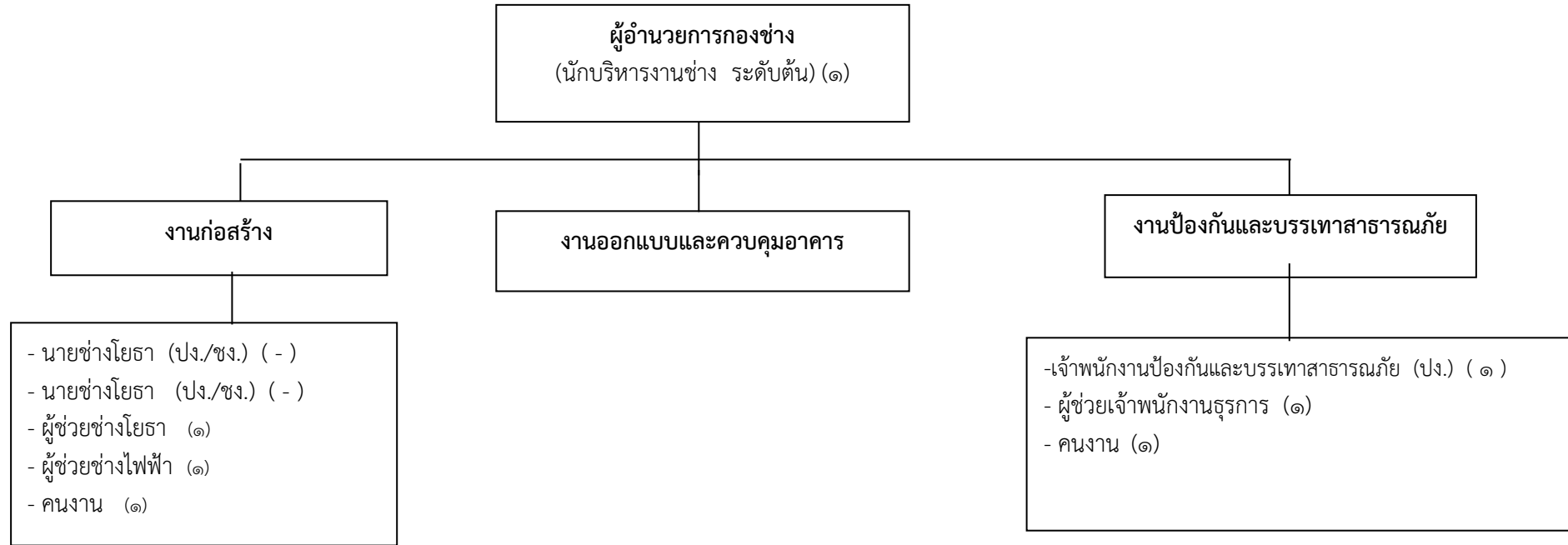
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๙

โครงสร้างกองคลัง



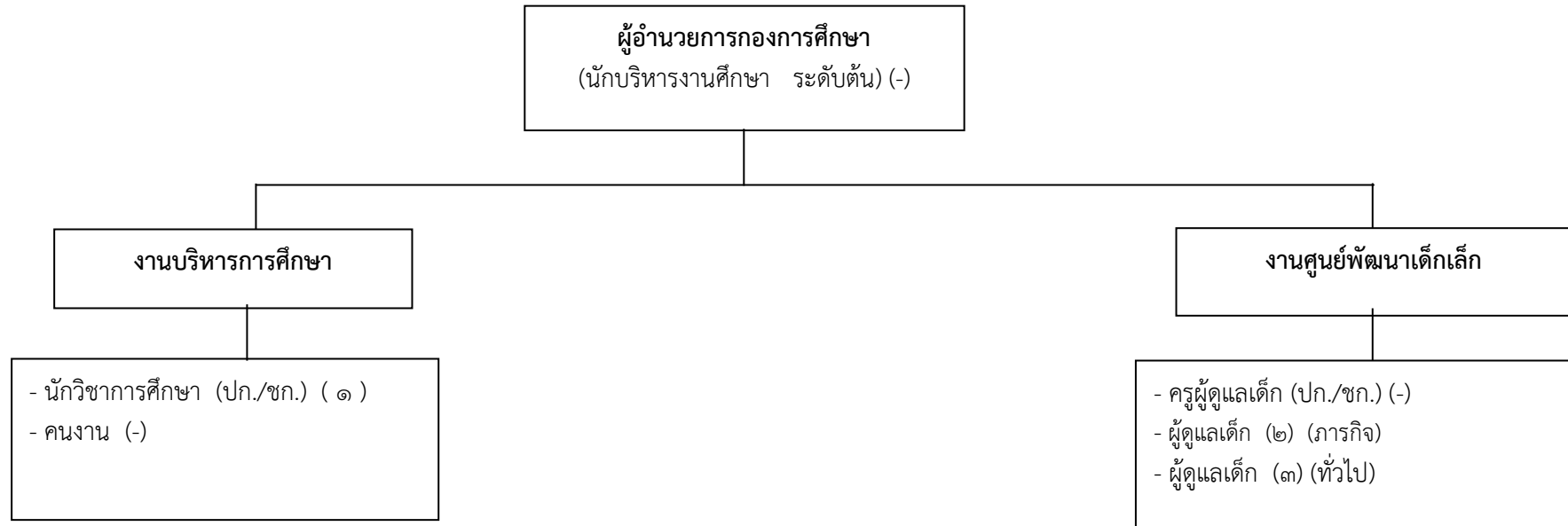
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๓	๒	๙

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๔	๙

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง มุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ จึงจำเป็นต้องระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ไทยแลนด์ ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักหลักกรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าว คือ

๑ เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาส ตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ให้บริการ WiFi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน Line Website ของหน่วยงาน

๓ เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้าง คุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็น องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากร มีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม

๔ การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านน้ำบ่อ ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (โดยได้รวบรวม เป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่ง วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น ๑. การบริหารโครงการ ๒. การให้บริการ ๓. การวิจัย ๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร ๕. การเขียนหนังสือราชการ ๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชน ด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก

