

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก
อำเภอสุพรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖-๗
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๒
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔-๒๐
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๒๑-๒๕
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖-๒๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘-๓๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕-๔๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓-๔๖

.....

หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้ง และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลช้างเผือก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหางานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน - การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น - การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก ได้รับประกาศยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ มีเนื้อที่ประมาณ ๓๒.๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๓๒,๗๑๒.๕๐ ไร่ ตั้งอยู่ หมู่ที่ ๗ ตำบลข้างเผือก อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอสวรรณภูมิ ๑๘ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด ๗๐ กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน โดยมีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดกับ ตำบลห้วยหินลาด	อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดกับ ตำบลหนองทัพไทย	อำเภอนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดกับ ตำบลหัวช้าง	อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันตก	ติดกับ ตำบลหัวช้าง	อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือกมีนโยบายที่จะพัฒนา และตอบสนองความต้องการของประชาชนในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข และด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยแบ่งสภาพปัญหา ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมทางบก/ทางน้ำ

- ถนนบางสายไม่ได้มาตรฐาน
- ร่องระบายน้ำ ไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
- คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน
- งบประมาณไม่เพียงพอ

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะ

- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการแก้ไขปัญหาไฟฟ้าชำรุดในเบื้องต้น
- งบประมาณในการติดตั้ง และซ่อมแซม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ขาดการสนับสนุนเงินทุนจากภาครัฐ
- รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่

- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิต
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านการเกษตรมาให้คำแนะนำ
- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- ปัญหาหนี้สิน

๓. ด้านสังคม

- ปัญหาการว่างงาน
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควร
- ปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากหน่วยงานราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง เกี่ยวกับการดำเนินงานของ อปท.
- ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย
- การใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ข้อกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ของตน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มลภาวะ ทางน้ำ เป็นเหตุก่อความรำคาญให้กับประชาชนในพื้นที่
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม
- ขาดการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้พลังงานทดแทน
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ผู้ประกอบการขาดจิตสำนึกในการรักษาสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

- บุคลากรด้านการสาธารณสุขมีจำนวนไม่เพียงพอ
- วัฒนธรรมการบริโภค
- ปัญหายาเสพติด
- ปัญหาด้านสุขภาพ อนามัย ของประชาชน
- สถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ
- การบริการด้านสาธารณสุข (ไม่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง)

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดการอนุรักษ์ รักษา และฟื้นฟูภูมิปัญญาดั้งเดิม
- ขาดการส่งเสริม สนับสนุนจากภาครัฐ
- ขาดสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัย
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
- เยาวชนละเลย การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้น ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัด ระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยัง จัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการ ของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาส การพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนา ด้านต่าง ๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีโครงสร้าง ส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และ คำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการ พัฒนา แผนอัตรากำลัง อย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษา หาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรมประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่ หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริม ทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดี และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เหนือขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชนหมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength =S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหา ความต้องการ ของประชาชน
๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางในการบริหาร และปฏิบัติ ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย
๓. การบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสม ความสำเร็จร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของการบริหาร โดยการประสานงานภายใน และมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. พนักงานส่วนตำบลไม่มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น ยังไม่เข้าใจบทบาท และอำนาจหน้าที่
๓. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนา ส่งเสริมความรู้ การฝึกอบรมเพื่อที่จะพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพิ่มเติมทักษะ เนื่องจากจากจุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. ผู้บริหารยังต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีสถานที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสม เป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมการเมือง

โดยสรุปสภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองของตำบลช้างเผือก ประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามและสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นยังมีการรวมตัว และประสานงานกันมากขึ้น ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือกทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้นล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคตได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่มีการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพพื้นที่โดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนา เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ไม่ไกลกับตัวเมืองมากนัก มีศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ ทำให้มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมีทรัพยากรการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายอย่างทั่วถึง และมีการนำมาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐาน ของสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีสภาพภูมิประเทศ เหมาะสมแก่การทำเกษตร เช่น การปลูกพืช เลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตเพื่อการบริโภคของคนในชุมชน
๒. เนื่องจากสภาพภูมิประเทศที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร ปลูกพืชผักสวนครัว ทำให้ประชาชนในพื้นที่นิยมปลูกไว้เพื่อบริโภค และจำหน่าย จึงเหมาะสมแก่การเป็นตลาดกลางจำหน่ายสินค้าพื้นบ้านให้กับประชาชนในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง
๓. มีสถานศึกษาหลายแห่ง ทั้งระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา จึงทำให้มีการขยายตัวของชุมชน
๔. ในพื้นที่ตำบลข้างเผือกมีโบราณสถานที่สำคัญ ที่มีความสวยงาม รวมทั้งมีแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติที่มีชื่อเสียง (ป่าดงพญาเย็น ใหญ่ หมู่ที่ ๕ บ้านหนองบัว) จึงเหมาะแก่นักท่องเที่ยว หรือกลุ่มนักศึกษา ที่จะมาศึกษาหาความรู้ และเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ

การวิเคราะห์อุปสรรค (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญ คือ การยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม เนื่องจากประชาชนในพื้นที่จะมีค่านิยม และประเพณีนิยมที่ปฏิบัติกันมาแต่ช้านาน จึงทำให้เกิดปัญหาการยอมรับสิ่งใหม่ อีกประการหนึ่งคือข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การจัดให้มีตลาด
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบับรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาฯ ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริม/พัฒนาอาชีพ เพิ่มรายได้ ฝึกอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้มแข็งกลุ่มอาชีพ
๕. จัดตั้งศูนย์ (OTOP) ประจำตำบล ขยายตลาดชุมชน
๖. ส่งเสริมพัฒนาพืชพันธุ์ และผลผลิตทางการเกษตร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะ และเจาะบาดาลเพื่อการเกษตร

- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๕) พัฒนาคนสู่สังคมการเรียนรู้แบบยั่งยืนตลอดชีวิต

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา
ท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน....-....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...๓....อัตรา รวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน....๔๒....อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

ตามท้องที่การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวฯ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนด เป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณา ตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ๑. สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานรัฐพิธี - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป อก.ต้น) - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) - เลื่อนขั้นเงินเดือน - สวัสดิการต่างๆ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน/ฟื้นฟู - งานเทศกิจ ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - ดูแลและส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่	๑. สำนักงานปลัด ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาบุคลากร - สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) - เลื่อนขั้นเงินเดือน - สวัสดิการต่างๆ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน/ฟื้นฟู - งานเทศกิจ ๑.๖ งานกิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - ดูแลและส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อก.ต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - เบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกา - เก็บรักษาเงิน - ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินงบทดลอง - รายงานสถานะทางการเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - ค่าธรรมเนียม ภาษีอากร - ควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - พัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดซื้อ - จัดจ้าง	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อก.ต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - เบิกจ่ายเงิน - จัดทำฎีกา - เก็บรักษาเงิน - ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งบการเงินงบทดลอง - รายงานสถานะทางการเงิน ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - ค่าธรรมเนียม ภาษีอากร - ควบคุมกิจการการค้า และค่าปรับ - พัฒนารายได้ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - ทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - จัดซื้อ - จัดจ้าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น) ๒.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - ข้อมูลการก่อสร้าง ๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๒.๓ งานสาธารณูปโภค - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น) ๒.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน - ข้อมูลการก่อสร้าง ๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๒.๓ งานสาธารณูปโภค - ประสานกิจการประปา - ไฟฟ้าสาธารณะ - ระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อ.ก.ต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวางแผน มอบหมาย ควบคุม ตรวจสอบ - ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตาม และประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวัดผลประเมินการศึกษา - งานส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม - งานวัดผลประเมินการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมภายใน	๔. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อ.ก.ต้น) ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวางแผน มอบหมาย ควบคุม ตรวจสอบ - ให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตาม และประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวัดผลประเมินการศึกษา - งานส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม - งานวัดผลประเมินการศึกษา ๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมภายใน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อก.ต้น) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน - งานส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ, ผู้ป่วย, ผู้พิการ - งานจัดเก็บข้อมูล จปฐ.ประจำปี ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ (จ่ายเบี้ยยังชีพ) - งานให้คำแนะนำแก่ผู้มารับบริการ - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน - งานพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	๕. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อก.ต้น) ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานเสริมสร้างความเข้มแข็งภายในชุมชน - งานส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ, ผู้ป่วย, ผู้พิการ - งานจัดเก็บข้อมูล จปฐ.ประจำปี ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ (จ่ายเบี้ยยังชีพ) - งานให้คำแนะนำแก่ผู้มารับบริการ - งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสภาเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพเด็กและเยาวชน - งานพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ อก.ต้น) ๖.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานจัดการสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอนามัยชุมชน - งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานส่งเสริมสุขภาพจิต ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานดูแลรักษาความสะอาด - งานเก็บขนขยะและจัดการขยะมูลฝอย - งานจัดการสิ่งปฏิกูล ๖.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันโรค - งานควบคุมพาหะนำโรค - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ อก.ต้น) ๖.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานจัดการสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมอนามัยชุมชน - งานควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ ๖.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานส่งเสริมสุขภาพจิต ๖.๓ งานรักษาความสะอาด - งานดูแลรักษาความสะอาด - งานเก็บขนขยะและจัดการขยะมูลฝอย - งานจัดการสิ่งปฏิกูล ๖.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานป้องกันและสร้างภูมิคุ้มกันโรค - งานควบคุมพาหะนำโรค - งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก ตามความจำเป็น ได้ดังนี้

๑. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒. ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๓. สำนักงานปลัด มีนักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ระดับต้น) ทำหน้าที่ หัวหน้าสำนักงานปลัด

๓.๑ งานบริหารทั่วไป

- หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ออ.ต้น)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา

๓.๒ งานนโยบายและแผน

- หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานทั่วไป ออ.ต้น)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ งานกฎหมายและคดี

-

๓.๔ งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา

๓.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๖ งานกิจการสภา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๗ งานประชาสัมพันธ์

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองคลัง มีนักบริหารงานคลัง (อำนวยการ ระดับต้น) ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการกองคลัง

๔.๑ งานการเงินและบัญชี

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |

๔.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- | | |
|---------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------|---------------|

๔.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา |
|-----------------------------------|---------------|

๕. กองช่าง มีนักบริหารงานช่าง (อำนวยการ ระดับต้น) ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการกองช่าง

๕.๑ งานก่อสร้าง

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- | | |
|----------------------|---------------|
| - วิศวกรโยธา ปก./ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

๕.๓ งานสาธารณูปโภค

- | | |
|--------------------|---------------|
| - วิศวกรโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |

๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีนักบริหารการศึกษา (อำนวยการ ระดับต้น)
ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ งานบริหารการศึกษา

- | | |
|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- | | |
|-------------------|---------------|
| - นักวิชาการศึกษา | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------|---------------|

๖.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- | | |
|-----------------------------------|---------------|
| - ครู คศ.๑ | จำนวน ๒ อัตรา |
| - ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๒ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

๖.๔ งานกีฬาและนันทนาการ

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สนันทนาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

๗. กองสวัสดิการสังคม มีนักบริหารงานสวัสดิการสังคม (อำนวยการ ระดับต้น) ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

๗.๑ งานพัฒนาชุมชน

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

๗.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- | | |
|--------------------------------|--|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | |
|--------------------------------|--|

๗.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

- | | |
|----------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

๗.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- | | |
|----------------------------|--|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | |
|----------------------------|--|

๘. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีนักบริหารงานสาธารณสุข (อำนวยการ ระดับต้น) ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๘.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

๘.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - เจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |

๘.๓ งานรักษาความสะอาด

- | | |
|---------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสิ่งแวดล้อม | จำนวน ๑ อัตรา |
|---------------------------------|---------------|

๘.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค

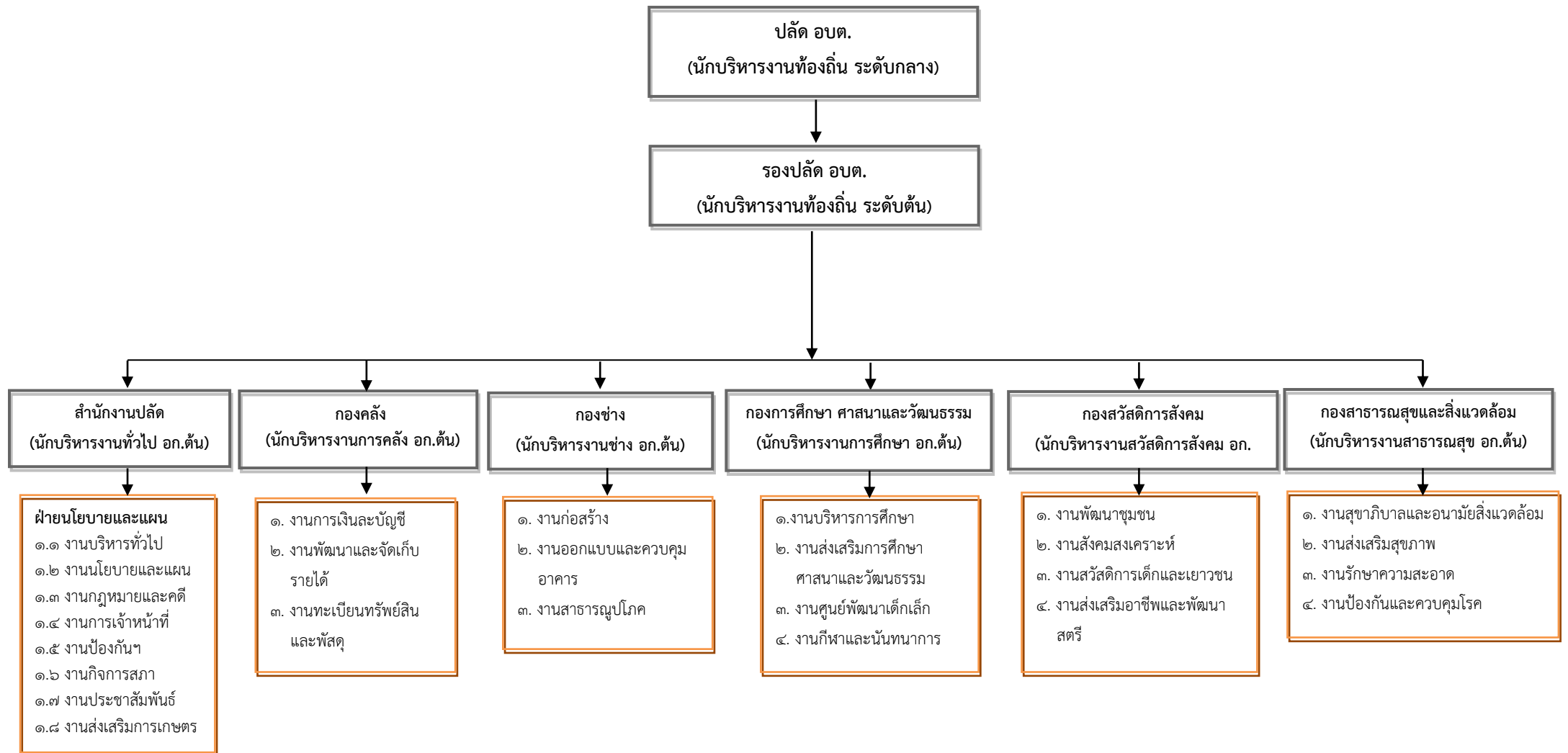
- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------------|---------------|

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

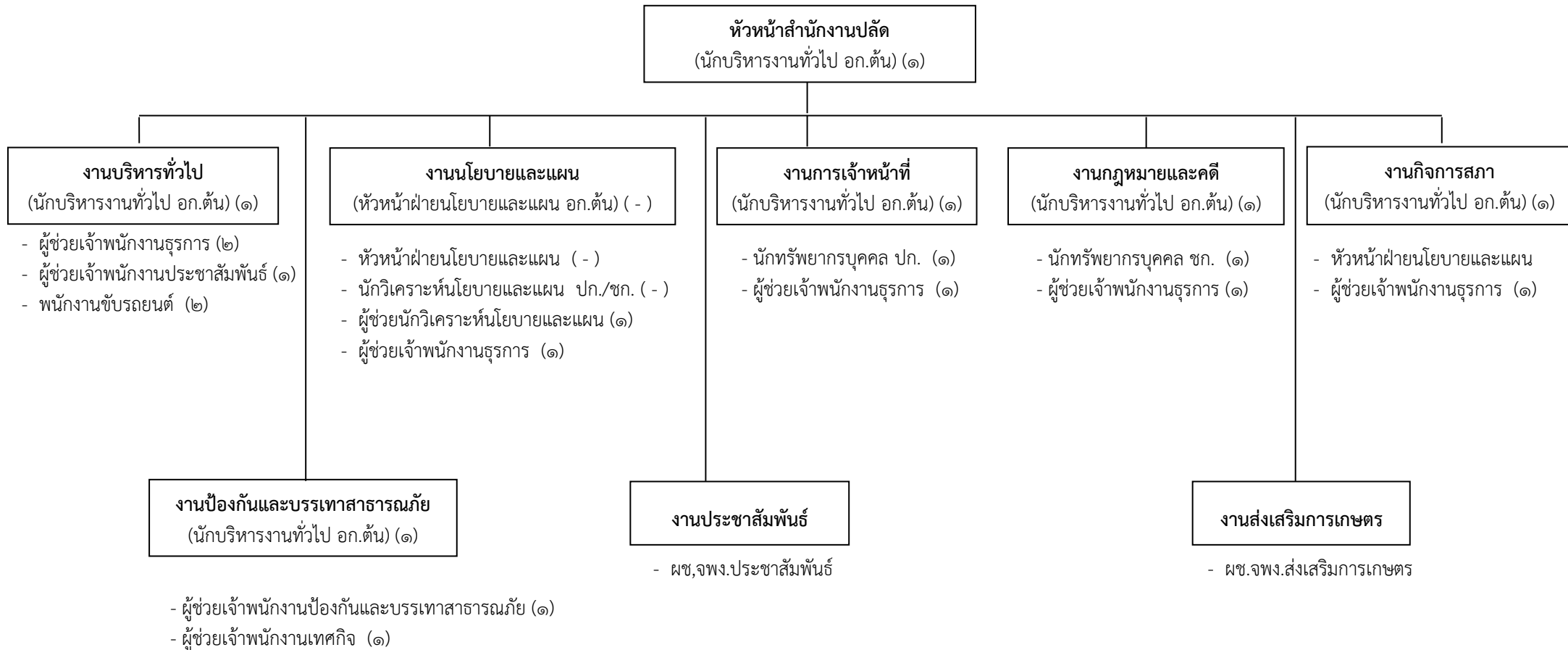
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ สรรหา ของ ก.อบต.
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อ.ค.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป อ.ค.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง อ.ค.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่าง การสรรหาของ ก.อบต.
ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อก.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรร หาของ ก.อบต.
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (บริหารงานการศึกษา อก.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อก.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข อก.ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

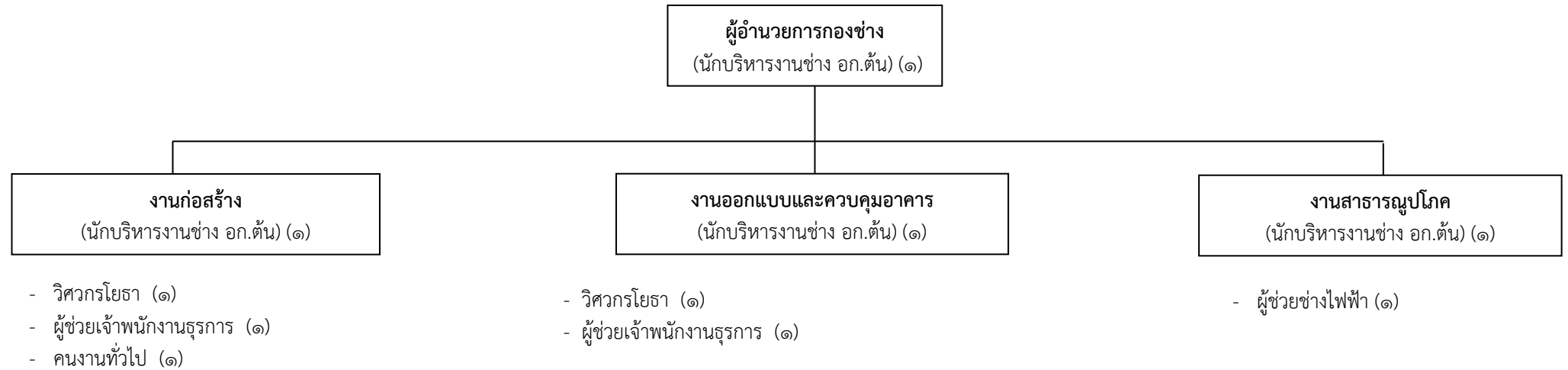


โครงสร้างสำนักงานปลัด



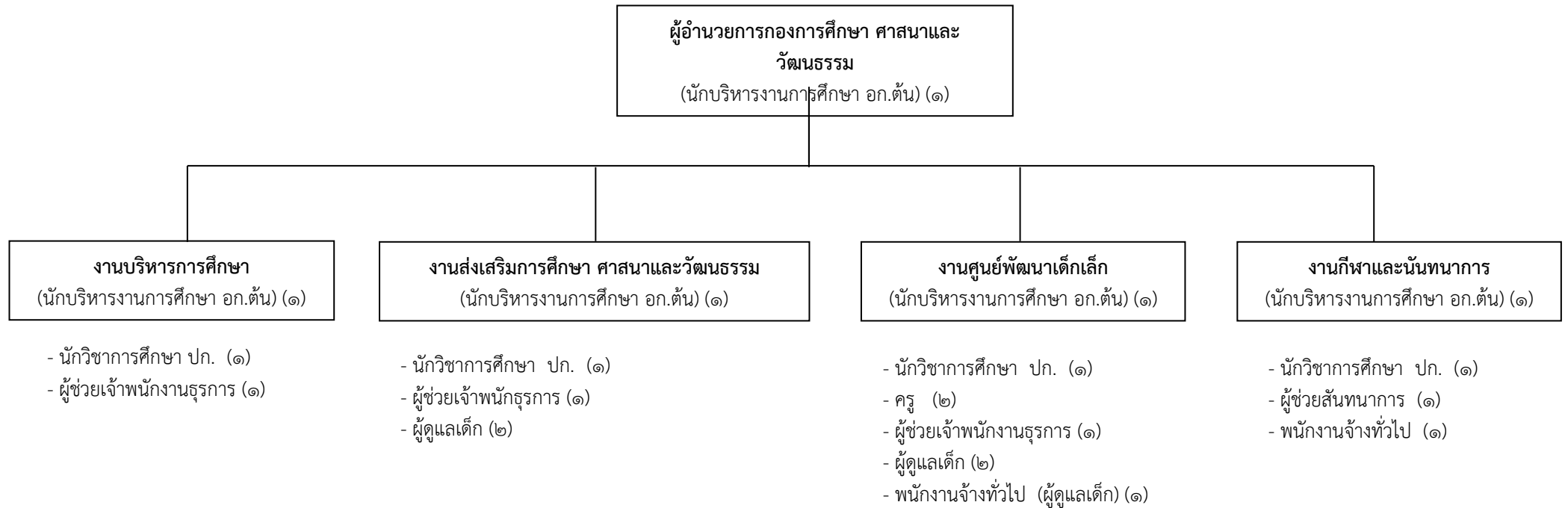
ระดับ	อำนวยการ (สูง)	อำนวยการ (กลาง)	อำนวยการ (ต้น)	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ (สูง)	ผู้อำนวยการ (กลาง)	ผู้อำนวยการ (ต้น)	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ (สูง)	ผู้อำนวยการ (กลาง)	ผู้อำนวยการ (ต้น)	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๖

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัด อบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	-	-	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่าง
๒	นางอารี ชาวไร่	ป.โท	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓	นางลวลีย์ ชันติวงศ์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	<u>สำนักงานปลัด อบต.</u> นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๔	นางกฤติยา แหวนเงิน	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	
๕	นางสาวรยา พิกุลทิพย์สาคร	ป.โท	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	ว่าง
๖	- <u>พนักงานจ้าง</u>	-	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๔๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๗	นายชนะพงศ์ ปิเจริญ	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐ (๑๒,๙๒๐X๑๒)	-	๔,๓๘๐ (๓๖๕X๑๒)	
๘	นายกนก นูริตานนท์	ป.ตรี	-	ผช.จนท.นักวิเคราะห์	-	-	ผช.นักวิเคราะห์	-	๒๒๗,๖๔๐ (๑๘,๙๗๐X๑๒)	-	-	
๙	นายศุภชัย สิงห์ทอง	ป.ตรี	-	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐X๑๒)	-	๑๗,๑๐๐ (๑,๔๒๕X๑๒)	ว่าง
๑๐	นายวุฒิชัย เชิงหอม	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๒๘๐ (๑๐,๑๙๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐X๑๒)	

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๑	นายบุญส่ง ดาศรี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๖,๘๔๐ (๑๐,๕๗๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๑๒	นายเกริกไกร ลาแสง	ปวส.	-	ผช.จนท.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๑๓	นายภาณุวัฒน์ ธนาอภิสิทธิ์โสภณ	ป.ตรี	-	ผช.จนท.เทศกิจ	-	-	ผช.จพง.เทศกิจ	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	
๑๔	นางสาวมณูญพร ศรีโคตร	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)	-	๔,๑๔๐ (๓๔๕x๑๒)	
๑๕	นายฉัตรวุฒิ กมลเลิศ	.ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	-	ผช.จพง.การเกษตร	-	๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐x๑๒)	-	๑๐๐๒๐ (๘๓๕x๑๒)	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖	นายพยัคฆ์เพชร แสนคำ	-	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
พนักงานจ้าง												
๑๗	นางสาวอัจฉรา ลาแสง	ป.ตรี	-	ผช.นวก.การเงินบัญชี	-	-	ผช.นวก.การเงินบัญชี	-	๒๑๙,๖๐๐ (๑๘,๓๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นางสาวจันทร์ศรี คำมะณี	ป.ตรี	-	ผช.จนท.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	๑๐,๗๔๐ (๘๙.๕x๑๒)	
๑๙	นางสาวสุชานันท์ มะธุเสน	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินบัญชี	-	๑๗๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นางสาวโสมพิศ บุญมี	ปวส.	-	ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	๑๐,๗๔๐ (๘๙.๕x๑๒)	

/กองช่าง.....

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๑	-	-	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการ	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	อยู่ระหว่างการ ดำเนินการสรรหาของ ก.อบต.
๒๒	นายสุชาติ รัตนศรี	ป.โท	๔๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๗-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐×๑๒)	-	-	
พนักงานจ้าง												
๒๓	นายกิตติพงษ์ เจริญ	ปวช.	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐×๑๒)	
๒๔	นายณัฐวุฒิ สิมมา	ปวช.	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๑๔๒,๕๖๐ (๑๑,๘๘๐×๑๒)	-	๑๖,๘๖๐ (๑,๔๐๕×๑๒)	
๒๕	นายลิขิต คามวัลย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐×๑๒)	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นางสิริโสภา พลศรี	ป.โท	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๔๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	อำนวยการ	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๗	นางสาวจรรีรัตน์ จ้อยสวัสดิ์	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๒๘	-	ป.ตรี	๔๕-๒-๐๒๖๑	ครู	-	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๑๕	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
๒๙	นางอินยารมณ ดอนหนองบัว	ป.โท	๔๕-๒-๐๖๑๗	ครู	คศ.๒	๔๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๖๑๔	ครู	-	๓๑๔,๑๖๐ (๒๖,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๓๐	นางอนงค์ กัญญาคำ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๒,๖๘๐ (๑๑,๘๙๐x๑๒)	-	๑๖,๗๔๐ (๑,๓๙๕x๑๒)	
๓๑	นางบุญเลิศ นาสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)	-	๑๖,๓๘๐ (๑,๓๖๕x๑๒)	
๓๒	นางโชติกา น้อยห้างหัว	ป.ตรี	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	-	ผช.จนท.ธุรการ	-	๑๔๓,๖๔๐ (๑๑,๙๗๐x๑๒)	-	๑๕,๗๘๐ (๑,๓๑๕x๑๒)	
๓๓	นางสาวปิ่นกนก ทอนศรี	ป.ตรี	-	ผช.สันทนการ	-	-	ผช.สันทนการ	-	๑๙๕,๖๐๐ (๑๖,๓๐๐x๑๒)	-	-	
๓๔	นางสุรีพรรณ ธนาอภิสิทธิ์โสภณ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	พมว.จ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	
๓๕	นายยศกร ดอนหนองบัว	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	

/กองสวัสดิการ.....

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๖	นางวิภาพร สีโร	ป.ตรี	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	
๓๗	นายธนาธิ นามบุญเรือง	ป.ตรี	-	ผช.จนท.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐X๑๒)	-	๑๕,๙๐๐ (๑,๓๒๕X๑๒)	
๓๘	นายศราวุธ คำนนท์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๕๒,๐๔๐ (๑๒,๖๗๐X๑๒)	-	๗,๓๘๐ (๖๑๕X๑๒)	

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๙	นางสาวยุพิน แสนปาง	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๔๗-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	อำนวยการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔๐	นายพัฒนพงษ์ อ่อนสองชั้น	ป.ตรี	๔๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๔๗-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	
๔๑	นางรุ่งทิwa สุวรรณโท	ป.ตรี	-	ผช.นวก.สิ่งแวดล้อม	-	-	ผช.นวก.สิ่งแวดล้อม	-	๒๑๑,๕๖๐ (๑๗,๖๓๐x๑๒)	-	-	
๔๒	นายสุรติพงษ์ หงษ์ศรี	ป.ตรี	-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)	-	๗,๒๖๐ (๖๐๕x๑๒)	

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตลอดจนพนักงานจ้างทุกคนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้วางแนวทางการพัฒนา ในด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตรดังนี้

- หลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานใน

หน้าที่และความรับผิดชอบ

๒. การอบรมและทักษะศึกษาดูงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้ทำโครงการอบรมและทักษะศึกษาดูงานของพนักงานส่วนตำบล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ประสบการณ์ใหม่ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการข้าราชการและพนักงานจ้าง
- จัดโครงการศึกษาดูงาน ไปยังสถานที่ต่างๆ

๑๒.๑ การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือก กำหนดแนวทางให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ได้บังคับบัญชาที่เพียย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์
- ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีระบบตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องและเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลข้างเผือกได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่ามิประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใด ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กับโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึงการประพฤติที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึงพฤติกรรม ปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ – ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๔. สัปปุริสธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนดีสมบูรณ์ มี ๗ ประการ

๕. นาถกรณีธรรม ๑๐ ธรรม ที่สอนให้พึงตนเองได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตนเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๖. อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๗. ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๘. จักรวรรดิวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๙)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางการประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๓. การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับคนไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรวจตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกองค์กรให้มีความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ มาว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยธรรมาภิบาลให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ภาคผนวก