

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล
จังหวัดบึงกาฬ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เป็นไป.ตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การ บริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตร่า กำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วน ตำบลนาสะแบง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตาม หน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรง ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง ไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและ การจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสาย อาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณา ถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การ กำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน การทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า

ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จะเผชิญในอนาคต เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรม เชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่ การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๒ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ (Equal

Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบ
อัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผล
ให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการ
สรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การ
วางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนด
กรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ
และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้อง
ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดย
สมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน
และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการ
พิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการ
ทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วน
ราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา
เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็น
ต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย
ใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร
เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อ
การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง
ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงาน
หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น
ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน
ของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจาก
หลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น
อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะ
รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอด
องค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ
เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการ
สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง

ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

3.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

3.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.๙.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

3.๙.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหาร

ส่วนตำบลนาสะแบง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.๙.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน

(Supply Analysis)

3.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

3.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง**

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
1 ๗ ส.ค. ๒๕ 60	แต่งตั้งคณะทำงาน	
21 ส.ค. ๒๕ 60	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
23 ส.ค. ๒๕ 60	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.นาสิงห์ , อบต.นาแสง
๒ 5 ส.ค. ๒๕ 60	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
๒ 6-๓๑ ส.ค. ๒๕ 60	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดบึงกาฬพิจารณา	
ก.ย.60	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.60	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.นาสะแบง	ปลายเดือน ก.ย.60
ก.ย.60	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.60 - 30 ก.ย.63
ต.ค.60	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดบึงกาฬ , อำเภอศรีวิไล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง ตำบลนาสะแบง เดิมนี้เป็นหมู่บ้านของตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล ด้วยการปกครองในขณะนั้นอยู่ไกลจากตัวอำเภอ จึงได้แบ่งแยกการปกครองเป็นตำบลนาสะแบง และเมื่อปี พ.ศ. 2539 จึงได้ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ปัจจุบันเป็นตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอศรีวิไล มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 9 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านนาสะแบง หมู่ 2 บ้านนาสะแบงทุ่ง หมู่ 3 บ้านนาสะแบงสามัคคี หมู่ 4 บ้านหนองจิก หมู่ 5 บ้านหนองบัวงาม หมู่ 6 บ้านหนองบัวเงิน หมู่ 7 บ้านโนนสว่าง หมู่ 8 บ้านสันทรายงาม หมู่ที่ 9 บ้านใหม่ชมภู

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ตั้งอยู่ เลขที่ ๑ 51 หมู่
ที่ 3 บ้านนาสะแบงสามัคคี ตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัด
บึงกาฬ ห่างจากที่ว่าการอำเภอศรีวิไลประมาณ 8 กิโลเมตร มีเนื้อที่
ทั้งหมด 46,962.5 ไร่ หรือ 75.14 ตารางกิโลเมตร เป็นองค์การ
บริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยมีจุดยืนทางยุทธศาสตร์
(positioning) คือ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
ครอบคลุมทุกพื้นที่ ระบบคมนาคมขนส่งและสาธารณูปโภคที่มี
ประสิทธิภาพ มีการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและ
ยั่งยืน เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการพัฒนา
ศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็ง มีคุณธรรมและจริยธรรม ดำรงไว้
ซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม และมีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
อย่างมีคุณภาพตามหลักธรรมาภิบาล

อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

ทิศเหนือ ติดต่อกับ เขตตำบลศรีวิไล และเขตตำบลนาสิงห์
ทิศใต้ ติดต่อกับ เขตตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล และเขตตำบลปงไฮ
อำเภอเซกา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ เขตตำบลชัยพร อำเภอเมืองบึงกาฬ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ เขตตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล และเขต
ตำบลป่าแฝก อำเภอพรเจริญ

เนื้อที่ พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มี
เนื้อที่ทั้งหมด 46,962.5 ไร่ (75.14 ตร.กม.)

ภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศโดยทั่วไป เป็นพื้นที่
ราบลุ่มมีหนองน้ำตามธรรมชาติ เหมาะสำหรับการเกษตรกรรม
ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่มๆ

ภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน

เมษายน

- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง

เดือนตุลาคม

- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึง

เดือนมกราคม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การ
บริหารส่วนตำบลนาสะแบง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้

อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยสภาพทั่วไปของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า
- 1.2 น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- 1.3 ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- 1.4 ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

2. ด้านเศรษฐกิจ

2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

-ขาดแคลนเงินทุนและแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ลงทุนประกอบอาชีพ

- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- รายได้ของประชาชนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่าย
- ประชาชนว่างงานในหลังฤดูเก็บเกี่ยวและไม่มีอาชีพเสริม
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

3.5 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

3.6 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

3.7 ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

3.8 จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

3.9 ปัญหาด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่
ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร
เป็นต้น

3.10 กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดแคลนความรู้ ความ
ชำนาญในการประกอบอาชีพ

4. ด้านการเมือง - การบริหาร

4.1 ประชาชนขาดความสนใจในการเลือกตั้ง

4.2 ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการ
เลือกตั้ง

4.3 ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการ
บริหารและการปกครองในท้องถิ่น

4.4 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ
อบต.

4.5 ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการ
ติดต่อราชการไม่เพียงพอ

4.6 ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ

4.7 เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนอง
วัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ

4.8 บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่
สะดวก

5.2 ขาดแคลนระบบบำบัดน้ำเสีย สถานที่กำจัดขยะ
มูลฝอย

5.3 ดินเสื่อมโทรม

๕.๔ ประชาชนบุกรุก แนวเขตหนองน้ำสาธารณะ

๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบำรุงดูแลรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

1.3 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิว
ถนนลาดยาง

1.4 ขุดลอกแหล่งน้ำและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่ม

1.5 ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่

1.6 ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า

1.7 ขยายเขตและจำนวนคู่สายโทรศัพท์

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.5 จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ

2.6 จัดตลาดและแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร

2.7 จัดมาตรการเพื่อเพิ่มรายได้และลดการจ่ายของ

ประชาชน

2.8 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้และมี

อาชีพเสริม

3. ความต้องการด้านสังคม

3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

3.2 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุง

ลายและรณรงค์โรคพิษ

สุนัขบ้า

3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

3.5 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

3.6 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

3.7 สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง

ขึ้น

3.8 ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประชาชนเพื่อ

เสริมสร้างความสัมพันธ์อัน

ดีในหมู่บ้าน

3.9 จัดงานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการบริการ สาธารณะแก่ประชาชน

๔.1 ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้การเมืองการ
ปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ

๔.2 ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วม
ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้
การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

๔.3 ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

4.๔ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๔.5 สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับ ปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้าน ข้อมูลและทรัพย์สินของ อบต.

๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

๕.1 สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๕.2 ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อ สุขภาพ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๖.1 การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๖.2 การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์ การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการ และเหมาะสมกับการ พัฒนาการในวัยนี้

๖.3 ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตาม อัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทัน เหตุการณ์บ้านเมือง

๖.4 การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึด เหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.5 วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่ม สูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗.1 พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๗.2 พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า

๗.3 ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหา ให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๗.4 ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความ เสี่ยงหายทางเศรษฐกิจ

ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น กาเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๗.5 เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๘. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

๘.1 ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๘.2 ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือนหรือชุมชน

๘.3 การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๘.4 การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๙. ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๙.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๓ จัดทำแนวเขตกั้นหนองน้ำสาธารณะ

๙.๔ รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

๕. ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้ดำเนินการตามภารกิจ ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนความต้องการ ความไม่มีความไม่รู้ของชุมชน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) โดยการจัดทำเป็นแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน นโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล แผนพัฒนาอำเภอแผน

พัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

การดำเนินการตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้กำหนดภารกิจเป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรบราษฎร
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินและอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบลนาสะแบง
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งดูแลตลาดกลาง
- (๓) การจัดส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
ประกาศกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๔ ปี ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย
ของผู้บริหาร อบต. ทั้งนี้หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและ
ทั่วถึงก็จะสามารถแก้ไขปัญหาของ อบต. ได้ และที่สำคัญสามารถตอบสนอง
ความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดบึงกาฬ

ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนา

คุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม
และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การ
ท่องเที่ยว และกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลป
วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่
ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แผนงาน

1.1 แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งาน

วางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การ

ตรวจสอบการก่อสร้าง,

งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง,

การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

: การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

1.2 แผนงานเคหะและชุมชน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การ

วางแผนสถิติ ฯลฯ

- งานไฟฟ้าถนน

: การวิศวกรรม, การสาธารณูปโภค, งานสถานที่ไฟฟ้า

สาธารณะ ฯลฯ

- งานสวนสาธารณะ

: การก่อสร้างปรับปรุง ดูแลรักษาสวนสาธารณะ,

สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

แผนงาน

2.1 แผนงานการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งาน

วางแผนส่งเสริมการเกษตร, งาน

วิชาการให้บริการด้านวิชาการเกษตร, งานสวัสดิการ

การเกษตร, งานส่งเสริมความรู้การเกษตร, ส่งเสริม

พืชผักสวนครัว และผลไม้ ฯลฯ

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: ขุดลอกแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการเกษตร ฯลฯ

2.2 แผนงานการศึกษา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การ

บริหารการศึกษาวางแผน และ

สถิติ, การเงินและบัญชีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา

ของรัฐ ฯลฯ

- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
 - : งานโรงเรียน, งานนิเทศน์ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน, การบริการผลิตสื่อการสอน
- งานระดับมัธยมศึกษา
 - : งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจการนักเรียน, การบริการผลิตสื่อการสอน ฯลฯ
- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ
 - : การศึกษานอกโรงเรียน, งานกิจกรรมนักเรียน, การนิเทศน์, การบริการสนับสนุนการศึกษา, กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด, การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร, การศึกษา อื่นๆ ฯลฯ

2.3 แผนงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป ฯลฯ
- งานโรงพยาบาล
 - : การรักษาพยาบาล, การเภสัชกรรม, งานทันตสาธารณสุข, งานเวชกรรมสังคม, งานบริการส่งเสริมอนามัย, งานสถานพักฟื้น, การชั้นสูตรและรังสีวิทยา, การป้องกันและบำบัดยาเสพติด, การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์ ฯลฯ
- งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น
 - : การบริการสาธารณสุข, งานสาธารณสุขอื่น, งานวิจัยสาธารณสุข ฯลฯ
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
 - : การให้บริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่, การวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน ฯลฯ

2.4 แผนงานสังคมสงเคราะห์

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริการสาธารณะ, การวางแผนสถิติ ด้านสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ
- งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์
 - : การสังคมสงเคราะห์, การสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน, การสวัสดิการสังคม, การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ฯลฯ

2.5 แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานบริหารทั่วไป

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การจัดตั้งประชาคม, การประชาสัมพันธ์, การจัดเก็บสถิติข้อมูล ฯลฯ

- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

: การจัดประชุมสัมมนา, กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ, การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แผนงาน

3.1 แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย, การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ฯลฯ

- งานเทศกิจ

: การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบ

เรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ

- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

: การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวและกีฬา

แผนงาน

4.1 แผนงานการพาณิชย์

- งานกิจการสถานธนาอนุบาล

: งานกิจการสถานธนาอนุบาล ฯลฯ

- งานกิจการประปา

: งานผลิต, งานจำหน่ายและบริการ, งานมาตรารัดน้ำ,
งานธุรการ, งานการเงินและ
บัญชี ฯลฯ

- งานตลาดสด

: งานจัดระเบียบตลาดสด, การบริหารงาน ตลาดสด
ฯลฯ

- งานโรงฆ่าสัตว์

: การบริหารงานโรงฆ่าสัตว์ ฯลฯ

4.2 แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานกีฬา และนันทนาการ

: การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา, งานมวลชนด้านกีฬาและ
นันทนาการ ฯลฯ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

: ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่อง
เที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการ
ท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงาน

๕.1 แผนงานการเกษตร

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: งานป่าไม้ชุมชนการพัฒนาระบบชลประทาน ฯลฯ

5.2 แผนงานเคหะและชุมชน

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

: ระบบการรักษาความสะอาด, ระบบการจัดเก็บขยะ
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

การพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ฯลฯ

- งานบำบัดน้ำเสีย

: ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย , ระบบการรักษาความ
สะอาดคูคลอง

ระบายน้ำ ฯลฯ

: การพัฒนาระบบจัดการคุณภาพน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนงาน

6.1 แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และ
นันทนาการ

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งาน
วางแผน ฯลฯ

- งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

: ส่งเสริมการศาสนา, ฌาปนกิจสถาน, อนุรักษ์
วัฒนธรรม วิถีชีวิต, ประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์โบราณ
สถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, งานปลูกฝัง
จิตสำนึก ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี แผนงาน

7.1 แผนงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป

: การบริหารงานทั่วไป, การบริหารงานบุคคล, การ
พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และ

ประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร, กิจการทะเบียน,
การปกครอง, การประชาสัมพันธ์, การร้องเรียนร้อง
ทุกข์, การประสานงาน, กิจการสภา, การเลือกตั้ง,
การจัดทำคำสั่งประกาศ, การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

- งานวางแผนสถิติและวิชาการ

: งานวิชาการและแผน, การจัดทำงบประมาณ, การ
ติดตามผลการดำเนินงานตาม
งบประมาณ, การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ, การ
จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติฯ ฯลฯ

- งานบริหารงานคลัง

: การเบิกจ่าย, การพัสดุ, การทรัพย์สิน, สถิติการเงิน
และการคลัง, การตรวจสอบ

บัญชี, การพัฒนารายได้, การจัดเก็บรายได้, การ
ซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ, กิจกรรม

ทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี,
แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน

แผนงาน

8.1 แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย
 การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ฯลฯ
- งานเทศกิจ
: การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ
- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย
: การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย
 การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

8.2 แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
: ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

8.3 แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา
: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ
- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การตรวจสอบการก่อสร้าง
 งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ
- : การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง
“เป็นองค์กรหลักในการให้บริการสาธารณะภายใต้หลักธรรมาภิบาล
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ประกอบด้วย
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตร และการพัฒนา
คุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ
การรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว
และกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี
และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริม และพัฒนาการเข้าสู่ประชาคม
เศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค-สาธารณูปการให้
เพียงพอและได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานใน
เขตองค์การบริหารส่วนตำบล บึงกาฬให้มีความสะดวก และมี
มาตรฐาน ทั้งยังสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จ
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบสุขเรียบร้อย
ของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนถนนภายในตำบลที่ได้รับมาตรฐานและปลอดภัย
เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนการพัฒนาระบบน้ำที่เพียงพอเพิ่มมากขึ้น

๓. จำนวนการขยายเขตไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะที่
มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ทางระบาย
น้ำ และสะพาน

๒. พัฒนาระบบจราจร

๓. พัฒนาระบบน้ำทั้งระบบ

๔. จัดให้มีระบบไฟฟ้า และแสงสว่างในที่สาธารณะ
หมู่บ้าน/ชุมชน

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและ
พัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษา
ความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเกษตร และการ พัฒนาคุณภาพชีวิต

พันธกิจ ป้องกันปัญหายาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร
ในท้องถิ่น รณรงค์ป้องกันปัญหาด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมการกีฬา
และนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็น
สังคมที่พึงปรารถนา เป็นสังคมที่มีดุลยภาพในทุกๆด้าน เป็นสังคมแห่ง
การพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรม
และประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่น

๔. จำนวนสถิติในการจับกุมเรื่องยาเสพติดในตำบลลดลง

๕. สถิติผู้เจ็บป่วย และโรคระบาดต่างๆ ลดลง

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา กีฬา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึง
และมีคุณภาพ

๓. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย ยาเสพติด

๔. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการตาม
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการ
เองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน

๕. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขต อบต.

๖. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขต อบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ
ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน
สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ ป้องกันปัญหายาเสพติด พัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร
ในท้องถิ่น

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็น
สังคมที่พึงปรารถนา เป็นสังคมที่มีคุณภาพในทุกๆด้าน เป็นสังคมแห่ง
การพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรม
และประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่น

๔. จำนวนสถิติในการจับกุมเรื่องยาเสพติดในตำบลลดลง

๕. สถิติผู้เจ็บป่วย และโรคระบาดต่างๆ ลดลง

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึง
และมีคุณภาพ

2. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย ยาเสพติด

3. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการตาม
ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ของ อบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการ
เองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน

4. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขต อบต.

5. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขต อบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ
ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน
สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา
ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การ ท่องเที่ยว และกีฬา

พันธกิจ สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของ
ประชาชน

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
ทางเศรษฐกิจระดับย่อย เช่น บุคคล ครอบครัว และระดับกลุ่มชุมชนใน
ท้องถิ่น ให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เสริม เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการค้า
ในรูปของสหกรณ์หรือตลาด เพื่อสนับสนุนและผลักดันยุทธศาสตร์สร้าง
ความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ และแก้ไขปัญหาความ
ยากจนของหมู่บ้านหรือชุมชน ให้บรรลุวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชากรที่ว่างงานลดลง
๒. จำนวนประชากรมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. จำนวนประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพิ่มขึ้น

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและ
พัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนา
ขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการ
พัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนา พื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูก
ทำลายและเสื่อมโทรม และป้องกันการทำลายธรรมชาติและสิ่ง

แวดล้อมที่จะถูกทำลายในอนาคต และลดการเกิดปัญหาในด้าน
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. จำนวนครัวเรือนที่ให้ความร่วมมือในการกำจัดขยะอย่างถูกสุข
อนามัย

๓. จำนวนผู้ประกอบการและผู้บริโภคที่ให้ความร่วมมือในการ
ปฏิบัติตามระเบียบข้อบัญญัติตำบล

๔. ปริมาณขยะเฉลี่ยในพื้นที่ลดลง

๕. จำนวนพื้นที่ที่มีการปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน เยาวชน ร่วมกันอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ออกข้อบัญญัติตำบลเพื่อควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อ
สุขภาพ และกิจการการค้าอันเป็นที่น่ารังเกียจในเขตพื้นที่องค์การ
บริหารส่วนตำบล

๓. จัดให้มีถังรองรับขยะ สถานที่กำจัดขยะ รถขนถ่ายขยะ ที่ทิ้ง
สิ่งปฏิกูล เต้าเผาขยะ

๔. ส่งเสริมให้มีการคัดแยกขยะเพื่อทำปุ๋ยชีวภาพและขยะรีไซเคิล

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตตำบลและส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้
ในกิจกรรม/ประเพณี และวันสำคัญต่างๆ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยว
การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและ
อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ส่งเสริมและทำนุบำรุง
ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รณรงค์ป้องกัน
ปัญหาด้านการสาธารณสุข ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

เป้าประสงค์ เพื่อพัฒนาสังคมและความเป็นอยู่ในชุมชนให้เป็นสังคมที่พึงปรารถนา เป็นสังคมที่มีดุลยภาพในทุกๆด้าน เป็นสังคมแห่งการพัฒนาและสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่มีความสนใจและร่วมกิจกรรมกีฬาต่างๆ เพิ่มขึ้น

๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนกิจกรรมที่จัดขึ้นในท้องถิ่นที่แสดงออกทางวัฒนธรรม และประเพณีที่ดึงดูดใจของท้องถิ่น

๔. สถิติผู้เจ็บป่วย และโรคระบาดต่างๆ ลดลง

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา กีฬา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. จัดให้มีการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

๓. ส่งเสริมครอบครัวให้มีความอบอุ่นและปลอดภัย

๔. อุดหนุนงบประมาณให้กับหน่วยงานอื่น เพื่อดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ของ อบต. ในกรณีที่ อบต. ไม่สามารถดำเนินการเองได้หรือดำเนินการเองได้แต่มอบหมายให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทน

๕. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยภายในเขต อบต.

๖. จัดให้มีสวัสดิการชุมชนภายในเขต อบต.

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนา ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของ อบต. ให้เกิดความ โปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารกิจการตามภารกิจ ด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพและมี คุณภาพ ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ

ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคมเพิ่มมากขึ้น

๒. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์ที่มีศักยภาพในการให้บริการแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕. จำนวนเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีประสิทธิภาพและสามารถใช้งานได้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรใน อบต.

๓. ปรับปรุงและพัฒนารายได้ของ อบต.

๔. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การส่งเสริม และพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการงานของ อบต. ให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

เป้าประสงค์ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารในตำบลให้มีความทันสมัย และเป็นสื่อกลางในการเรียนรู้ในตำบล ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการเรียนรู้ในระบบที่มีประสิทธิภาพ และมีวิสัยทัศน์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และพร้อมรับในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น

๒. ประชาชนมีวิสัยทัศน์ แนวคิดที่เปิดกว้างและมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

๓. ประชาชนมีการพัฒนาศักยภาพด้านข้อมูลข่าวสารพร้อมรับการเป็นประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ในการพัฒนา

๑. เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน เพื่อส่งเสริมทักษะความรู้และการให้บริการนักท่องเที่ยว

๒. จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ กฎหมาย ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของ อบต.

๓. จัดให้มีเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมการปกครองระบบประชาธิปไตย และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น ประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การค้าและการลงทุน

๔. จัดให้มีระบบการประชาสัมพันธ์ทางเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว ภายในหมู่บ้านและตำบลอย่างทั่วถึงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

1.๑ ระบบการบริหาร

๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๒) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๑.๒ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี

๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

๑.๓ การเงิน/งบประมาณ

๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี

๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๑.๔ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑) มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชนจำนวน ๑๑ กลุ่ม

๒) มีกลุ่มออมทรัพย์และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๓) มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้

ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาชุมชนได้มาก

๔) มีสถานที่ราชการที่สำคัญอยู่ในพื้นที่ ได้แก่ ศูนย์ราชการจังหวัด ที่ว่าการอำเภอฯ

2. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ ระบบการบริหาร

1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน

๒.๒ การเงิน/งบประมาณ

๑) งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒) ประชาชน และเยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ทางพุทธศาสนาอย่างจริงจัง

๒.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและ

ทรัพยากรธรรมชาติ

2) ขาดระบบการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

๒.๕ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑) ไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง ๒) น้ำประปาไม่เพียงพอ แรง

ดันต่ำ

3. โอกาส (Opportunity)

๑) การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล

๒) รัฐบาลสนับสนุนโครงการตามแผนยุทธศาสตร์อยู่ดีมีสุข

๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๔) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล

๕) การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

๑) ห่วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

๒) ค่าครองชีพสูง

๓) ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมัน พลังงาน และแก๊ส มีราคาแพง

๔) การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ

๕) ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๖) ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน และราคาผลผลิตตกต่ำ

๗) สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทย 1.0 เน้นภาคการเกษตรไปสู่ประเทศไทย 2.0 เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบันประเทศไทย 3.0 ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทว่าภายใต้ประเทศไทยโมเดล 3.0 ที่เป็นอยู่กันตอนนี้ต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศไทยไปมากกว่านี้ โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในรัฐบาลปัจจุบันได้มอบนโยบายที่จะนำพาประเทศไทยก้าวสู่โมเดล ประเทศไทย 4.0 เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี เน้นเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไก ประชาธิปไตย เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่มีมานาน เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน วิกฤติภัยแล้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลนาสะแบง ซึ่งตำบลนาสะแบงมีเขตพื้นที่กึ่งชุมชนเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขายและทำเกษตรกรรม รูปแบบสังคมในเขตตำบลนาสะแบง เป็นสังคมแบบทั่วไป มีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เด็กและเยาวชนมีความเคารพต่อผู้ใหญ่ การเมืองยังคงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์อย่างที่เข้ามาในอดีต มีความหลากหลายทางชีวภาพ มีความสมดุลและยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ทรัพยากรได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามแนวทางของรัฐบาลสู่โมเดล "ประเทศไทย 4.0 การพัฒนาเศรษฐกิจใหม่" และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารประเทศของรัฐบาล ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลนาสะแบง ถึงแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด บึงกาฬ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 และนโยบายรัฐบาลตามแนวทางประชาธิปไตย

ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

การวิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง (SWOT)

๑.การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบกฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายในใต้ ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

2. สมาชิกสภาท้องถิ่น มีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เป็นอย่างดี

3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีการบริหารจัดการ เรื่องแผนฯ และงบประมาณภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ส่วนราชการจังหวัด อำเภอ โดยทุกฝ่ายยึดมั่นใน ระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

5. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สวัสดิการ การบริหารงานบุคคล อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน มุ่งวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหารโดยการประสานงาน ภายใน และมอบหมายอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้ กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๖. องค์กรอยู่ใกล้ชิดประชาชน รู้ปัญหาความต้องการของ พื้นที่เป็นอย่างดี มีงบประมาณ สามารถบริหารจัดการเองได้ตามแผนงาน

๒.การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวก ถนนขรุขระ เป็นหลุม เป็นบ่อ

๒. ปัญหาน้ำท่วม ในหน้าฝนช่วงฤดูน้ำหลาก

๓. ปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ในหน้าแล้ง และระบบประปา
๔. ปัญหาเรื่องคลองส่งน้ำที่ยังมีไม่ถึงถึงทั้งหมดบ้าน
๕. ปัญหาเรื่องวิถีชีวิตของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะ การรับวัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามา
๖. ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
๗. ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง
๘. ขาดบุคลากร / ผู้ชำนาญการในการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชน
๙. ขาดทักษะความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยี
๑๐. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร

๑๑. รายได้ของเกษตรกรยังตกต่ำ

๓. การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

1. ทำให้มีการซื้อขายเปลี่ยนมืออสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้น และผู้ที่เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรมสร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น
2. พื้นที่ตำบลนาสะแบง มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่
3. ตำบลนาสะแบง มีสถานศึกษา การสาธารณสุขอุปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น
4. ตำบลนาสะแบง เป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดบึงกาฬหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลนาสะแบง ของนักท่องเที่ยว และบุคคลสำคัญสม่ำเสมอตลอดปี สามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง
5. เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ซึ่งอยู่ไม่ห่างไกลจากจังหวัดมากจนเกิน จึงเหมาะสมที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางเข้ามาพักผ่อนหย่อนใจหรือแวะเที่ยวชมหาซื้อสินค้าทางการเกษตรหรือผลิตภัณฑ์ชุมชน ซึ่งเป็นฐานรายได้ทางเศรษฐกิจท้องถิ่นได้อย่างสม่ำเสมอ

๔. การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. มีเรื่องของผลประโยชน์จากการบริหารงานทำให้คุณภาพของงานไม่เต็มที่

๒. ประชาชนรอคอยและคาดหวังให้ท้องถิ่นแก้ไขปัญหาให้ โดยลดการพึ่งตนเองลง

๓. การประสานขอรับการสนับสนุนไม่มีความแน่นอนว่าจะได้รับการพิจารณาช่วยเหลือการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้นโยบายต่างๆเปลี่ยนไป

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
3. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
4. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
5. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. การพัฒนารายได้
7. การส่งเสริมการเกษตร
8. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
4. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
5. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
6. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานครู

และบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 55 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจและปริมาณให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงต่อไป โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่ง

การบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รอง ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรองภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุงบองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติ
ราชการ

แทนค่า $30 \times 6 = 1,380$

หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็น เวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้ทำการ วิเคราะห์ค่างานในแต่ละงานของแต่ละส่วนราชการภายในสังกัด ตาม โครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักงานปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้ กำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จะต้อง มี ข้อมูล ด้านปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังคนชัดเจน รายละเอียดในการปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณ เป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อ คน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ รอบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงไม่มีการ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ลด แต่อย่างไร ซึ่งคงไว้ตามแผนเดิมทุกตำแหน่ง จึงได้จัดทำบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงาน ในแต่ละส่วน ราชการจำแนกเป็นงานแต่ละงานตามส่วนราชการทุกงาน รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่ง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจ กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการ ตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดย เริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรา กำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานนโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๑.๖ งานกฎหมายและคดี ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน	2. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน	

<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี ทะเบียนทรัพย์สินและพัสด</p>	<p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษี ทะเบียนทรัพย์สินและพัสด</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>3. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและวัฒนธรรม</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานกีฬาและวัฒนธรรม</p>	
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงและเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบล บึงกาฬ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง ตามข้อ ๘.๒ ตารางข้อ ๘.๓ และตารางข้อ ๘.๔ ดังนี้

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตราการผลิตและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของ อบต. โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ของ อบต. บึงกาฬ กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล
๒. การศึกษาดูงาน / การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบลและครอบครัว

ตามความเหมาะสมและฐานะทาง

ครอบครัว

๔. การให้รางวัลตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง พนักงานจ้าง

จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ตั้งนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีเหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้นควรจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่นอย่างน้อยต้องถือศีล

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่างๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้บริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่ประชาชนส่วนตัว หรือคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดสุดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกป้องคุ้มครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พึงละเว้นจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ กำหนดให้ รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและ พนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และ ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลัก การและแนวทางปฏิบัติ ในการกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัย ไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึง ประโยชน์ของราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง อำเภอศรีวิไล จังหวัด บึงกาฬ

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้จัดทำตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพื่อความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนคนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กันไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้างและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล บึงกาฬ

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

บททั่วไป

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพาดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุมเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมี ประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็น ธรรม รวดเร็ว และมุ่งส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและ ประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูล ที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนท้องถิ่น/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อ มีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อม กับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้อง เรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการ ปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่การให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตาม ประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนา สะแบงต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติ งานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผล งานของตน

หมวดที่ ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง มีหน้าที่ควบคุมกำกับทำให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงอย่างเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืน จริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง หรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายหรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความสำคัญคุ้มครองต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง หรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน

ตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงกาฬ

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

ข้อ ๑๖ ให้นายกองคํการบรหการส่วนต่าบลนาสะแบงแต่งตั้งคณะกรรมการจรยธรรมขึ้นเพือควบคุม ก่ากัับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรยธรรมนี้คณะกรรมการจรยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ไ้รับมอบหมายเป็นกรรมการ

(๒) กรรมการจากพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บรหการเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ไ้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บรหการในองคํการบรหการส่วนต่าบลนาสะแบงที่ไ้รับเลือกตั้งจากพนักงานส่วนต่าบล พนักงานจ้างและลูกจ้างขององคํการบรหการส่วนต่าบลนาสะแบงนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกให้กรรมการตาม(๑) - (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคนให้บุคลากรเป็นเลขานุการคณะกรรมการจรยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจรยธรรมไ้ตามความเหมาะสมกรรมการจรยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจรยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม ก่ากัับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจรยธรรมนี้ในองคํการบรหการส่วนต่าบลนาสะแบง

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรยธรรมในองคํการบรหการส่วนต่าบลนาสะแบงในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจรยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจรยธรรมนี้จะต้องไ้สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจรยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจรยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรมหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้กล่าวหา หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจรยธรรมนี้ในองคํการปกครองส่วนท้องถิ่นเมื่อไ้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบรหการงานบุคคลระดับจังหวัดโดยทันที ถ้าคณะกรรมการบรหการงานบุคคลระดับจังหวัดมิไ้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบรหการงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจรยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คัดกรองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีพนักงานส่วนท้องถิ่นประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาสะแบงเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ ดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าจำนวน ๓ คน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนามูลเหตุจูงใจความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีตสภาพแวดล้อมแห่งกรณีผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมแต่ไม่ถึงเป็นความผิดทางวินัยให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตาม ข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้การสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ **ขั้นตอนการลงโทษ**

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันไม่ใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่งการพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือผู้ได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และเมื่อมีการสั่งการลงโทษ ตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบงดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสะแบง ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗(๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้วให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้การประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลผลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป