

ผู้จัดทำเอกสาร



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลออย
อำเภอปง จังหวัดพะเยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ / เพิ่มตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา
(ตามมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและการกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๔๒
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๖๘
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลออย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลัง ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล คือ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ความดังนี้

“ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการ พลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของ งานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมิน ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่งการปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มี ลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยาก และคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| (๑) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ความดังนี้

“ข้อ ๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

ข้อ ๑๔ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้างโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้างการพัฒนามูลค่าขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และการใช้อัตราค่าจ้างของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกอบด้วย	องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
	๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลอย	เป็นประธานกรรมการ
	๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอย	เป็นกรรมการ
	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
	๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
	๕. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
	๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
	มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ	

ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

(๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้

ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) หน้า ๔

- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) ทาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง"

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนต่างๆ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง
- ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงาน

ทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย วัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติการ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

“มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ผู้ด้อยโอกาส

(๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวม
(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และ
สาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง
(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๘) การควบคุมอาคาร
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ
กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ
ภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐ
แนวใหม่ที่เน้น ความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้
กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ

ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจ และลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่ ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ต้ององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๓) กฎหมายอื่น

พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง ขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาร่างการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้น ต้องควรพิจารณาการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตรา

เป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

จากสถานะของประเทศ และบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๔.๑ การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

(๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

(๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๘,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(๓) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๔.๓ การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔.๔ การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

๔.๕ การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาประมวล และยกร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- (๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- (๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- (๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- (๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- (๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบสภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเสรีเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสภาวะการณ์ด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาสภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำ

ทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงต้องเตรียมความพร้อมด้านอัตราค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อไป

(๕) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์

“แหล่งผลิตเกษตรปลอดภัย สังคมเข้มแข็งภายใต้การเป็นประชาคมอาเซียน”

พันธกิจของจังหวัดพะเยา

๑. พัฒนาผลผลิตเกษตรปลอดภัย ในพื้นที่เป้าหมายเดิมและขยายในพื้นที่เป้าหมายใหม่
๒. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน และ

ขยายมูลค่า การค้าชายแดน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาการเป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เรียนรู้วิถีชุมชนในแนวทาง

เศรษฐกิจสร้างสรรค์

๔. ส่งเสริมให้ประชาชน ตระหนักถึงอัตลักษณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มทักษะและสมรรถนะ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

๕. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม แบบมีส่วนร่วม

๖. ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์รวมของจังหวัดพะเยา

จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัย มีช่องทางการตลาด ผลผลิตเกษตรปลอดภัยมีการขยายตัว ประชาชนมีรายได้ ความเป็นอยู่ที่ดี มีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การค้าชายแดน มีความมั่นคง ปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็งมากขึ้น มีทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืน ภายใต้การอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและการค้า การลงทุนเพื่อเพิ่มขีด

ความสามารถในการแข่งขัน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๒. จังหวัดมีพื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น และช่องทางการตลาดผลผลิตเกษตรปลอดภัย
๓. จังหวัดมีมูลค่าการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย และอินทรีย์

๒. พัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ

แข่งขัน

๓. ขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔. พัฒนาการค้า การลงทุน

๕. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ และวัฒนธรรมเชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด ประเทศเพื่อนบ้าน

และอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านการผลิตปลอดภัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม และโอกาสทางการตลาด การประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด

๒. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายภาคเกษตรกรและภาคธุรกิจ อบรมพัฒนาทักษะความรู้ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันเกษตรกรให้เกิดความเข้มแข็ง พร้อมรับการแข่งขันทางธุรกิจ

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จัดกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวตลอดปี ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวสู่การให้บริการอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๕. พัฒนาความร่วมมือบุคลากรด้านภาษา สนับสนุนข้อมูลด้านกฎ ระเบียบและการอำนวยความสะดวกทางการค้าเพื่อการส่งออก สนับสนุนการเชื่อมโยงตลาดการค้าสู่ประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มประเทศในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (GMS) อาเซียน (AEC) และประเทศอื่นๆ

๖. พัฒนาเส้นทางคมนาคม การวางระบบผังเมือง และการให้บริการเชื่อมต่อในระบบโลจิสติกส์ รองรับการค้าเชื่อมโยงตามแนวระเบียงเศรษฐกิจเหนือ-ใต้ (North-South Economic Corridor)

๗. พัฒนาแหล่งน้ำ และโครงสร้างพื้นฐาน

๘. ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศในกลุ่ม GMS และการส่งเสริมความสัมพันธ์กับ

ประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่า และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

เป้าประสงค์

๑. สังคม ชุมชนมีความเข้มแข็งพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

๑. สร้างสังคมเอื้ออาทร ภายใต้อัตลักษณ์ คุณค่าทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่มวัยเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการเข้าถึงอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้ และการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

๒. ส่งเสริมเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และครอบครัวให้เข้าถึงบริการภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาวัยรุ่นและด้านการสาธารณสุข

๓. ส่งเสริมการเข้าถึงสวัสดิการสังคมในการมีส่วนร่วมของชุมชน

๔. ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มพื้นที่สร้างสรรค์สำหรับเด็กและเยาวชน เพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. สร้างกลไกป้องกันทางสังคมเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของมนุษย์ โดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาเครือข่าย

๖. ส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาทักษะภาษาและความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
เป้าประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมปราศจากมลพิษ และลดการเกิดภาวะโลกร้อน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในเขตป่า เขตชุมชน และเขตเมือง

๑.๑ ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๑.๒ สร้างจิตสำนึก ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ส่งเสริมการปลูกไม้ ๓ อย่าง ประโยชน์ ๔ อย่าง และเพาะชำกล้าไม้เพื่อแจกจ่ายแก่ประชาชน และหน่วยงานนำไปปลูกเพื่อพื้นที่สีเขียว

๒. สนับสนุนการจัดการดินและน้ำ

๒.๑ ก่อสร้างฝายต้นน้ำลำธาร ปลูกแฝกตามแนวพระราชดำริ

๒.๒ ฝักระวังและพัฒนาแหล่งน้ำสำคัญ

๒.๓ บริหารจัดการแหล่งน้ำขนาดเล็กเพื่อการอุปโภค บริโภคของชุมชน

๓. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๓.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้มาตรการบังคับในการลดการเกิดหมอกควัน

และไฟฟ้า

๓.๒ ผลักดัน ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าประสงค์

๑. ประชาชนอยู่ในสังคมอย่างสงบสุข มีความมั่นคงปลอดภัย ชุมชนเข้มแข็ง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพิทักษ์ รักษาสถาบัน

๒. ป้องกัน ปราบปรามและบำบัดยาเสพติด

๓. เพิ่มเครือข่ายยุติธรรมชุมชนในพื้นที่จังหวัดพะเยา

๔. เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคงของจังหวัดเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน และกลุ่มพลังมวลชนให้แสดงออกถึงความจงรักภักดี ต่อสถาบันของชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
๒. บูรณาการสกัดการนำเข้า เฝาระวังกลุ่มเสี่ยง จับกุมผู้ค้า บำบัดผู้เสพ
๓. บูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
๔. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้นำท้องที่ ข้าราชการในพื้นที่ ตลอดจนเยาวชนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(๖) แผนพัฒนาอำเภอ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย เป็นตำบลหนึ่งในเขตการปกครองของอำเภอบึง จังหวัดพะเยา เป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดพะเยา อำเภอเป็นอำเภอที่มีเขตพื้นที่มากที่สุดในจังหวัดพะเยา ที่ตั้งและอาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอจุนและอำเภอเชียงคำ ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอสองแคว และอำเภอท่าวังผา (จังหวัดน่าน) ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองน่าน (จังหวัดน่าน) และอำเภอเชียงม่วน ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอดอกคำใต้และอำเภอจุน มีจำนวนหมู่บ้าน ๗๔ หมู่บ้าน แบ่งเป็น ๗ ตำบล และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๔ แห่ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาจังหวัด

ประเด็นปัญหาของประชาชนอำเภอ

๑. ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒. ปัญหาน้ำท่วมในเขตพื้นที่เศรษฐกิจ
๓. แหล่งท่องเที่ยวมีสภาพทรุดโทรม
๔. การเตรียมความพร้อมรองรับปริมาณผลผลิตยางพารา เนื่องจากมีพื้นที่

เพาะปลูกเพิ่มมากขึ้น

ความต้องการการแก้ไข

๑. จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๒. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ขุดลอกคลอง
๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว
๔. นโยบายการรองรับผลผลิตยางพารา เช่น การก่อสร้างโรงงานแปรรูป

ยางพาราในพื้นที่

(๗) แผนพัฒนาตำบล

แผนพัฒนาตำบลเป็นแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและกลยุทธ์ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาหมู่บ้านหรือชุมชน อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา ที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี กล่าวคือ องค์การบริหารส่วนตำบลใช้การวางแผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการจัดทำงบประมาณรายจ่าย

ประจำปี โดยนำโครงการ/กิจกรรมมาจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้กระบวนการจัดทำงบประมาณเป็นไปด้วยความรอบคอบ และผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องแผนพัฒนาตำบลในการวางแผน กำหนด ความต้องการกำลังคน ให้เหมาะสมภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสม และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย

วิสัยทัศน์ (vision)

อบต. ได้กำหนดวิสัยทัศน์(vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดมุ่งหมาย ความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพ การปกครองท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาคกลางที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เมืองออยเข้มแข็ง แหล่งผลิตเกษตรก้าวหน้าและปลอดภัย ก้าวไกลสู่อาเซียน”

ยุทธศาสตร์

คณะกรรมการพัฒนา อบต. ร่วมกับประชาชนท้องถิ่นส่วนราชการรัฐวิสาหกิจรวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้กำหนดยุทธศาสตร์ของ อบต. ออย มีทั้งหมด ๕ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพ

๑.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ทั่วถึงครอบคลุม

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนระบบการจัดการสวัสดิการทางสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ พัฒนาอาชีพและเสริมสร้างรายได้ของชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพกีฬาและนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานสาธารณสุขและการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อต่างๆ

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัน

สำคัญต่างๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๓.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน

๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอาชญากรรมอุบัติภัยและสาธารณภัย

๔.๔ พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๕.๑ การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือเครื่องใช้และ

อาคารสถานที่ในการให้บริการประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลออย ประกอบด้วย ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาด

อย่างมีคุณภาพ

๑.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตร

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง
๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๗. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย ๘ แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ทั่วถึงครอบคลุม
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนระบบการจัดการสวัสดิการทางสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน
- ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ พัฒนาอาชีพและเสริมสร้างรายได้ของชุมชน
- ๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานสาธารณสุขและการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อต่างๆ

- ๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัน

สำคัญต่างๆ

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตจึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด
๔. ตำแหน่ง ครู
๕. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ตามภารกิจ)
๖. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ทั่วไป)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๓.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอาชญากรรมอุบัติภัยและสาธารณภัย
- ๔.๔ พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๓. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๕.๑ การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ในการให้บริการประชาชน

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๔. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๖. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๐. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

๑๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๑๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๑๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๑๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๗. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑๘. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ
๑๙. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๒๐. ตำแหน่ง นักการภารโรง
๒๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

จึงจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอยแต่ละด้านแล้ว จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งแต่ละตำแหน่งต่างก็มีภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าและพัฒนาตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้

(๘) นโยบายรัฐบาล

“ไทยแลนด์ ๔.๐”

เป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย หรือ โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาล ภายใต้การนำของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ที่เข้ามาบริหารประเทศบนวิสัยทัศน์ที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ที่มีภารกิจสำคัญในการ ขับเคลื่อนปฏิรูปประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อปรับแก้ จัดระบบ ปรับทิศทาง และสร้างหนทางพัฒนาประเทศให้เจริญ สามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รุนแรง ในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

สำหรับโมเดล ไทยแลนด์ ๔.๐ รัฐบาลต้องการให้เกิดการขับเคลื่อนยุค ๑.๐ ซึ่งเป็นยุคของการทำการเกษตรและงานหัตถกรรม ไปยุค ๒.๐ เป็นยุคที่ขับเคลื่อนด้วยอุตสาหกรรมเบา และ ๒.๐ ไปยุค ๓.๐ เป็นยุคอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อน เน้นการส่งเสริมการส่งออกและสนับสนุนการลงทุน การนำเข้าเทคโนโลยีจากต่างประเทศ หลอมรวมกันเพื่อก้าวไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ ที่มุ่งไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวคิดสำคัญคือ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งจากภายใน เชื่อมโยงไทยสู่ประชาคมโลก เปลี่ยนกระบวนการพัฒนาประเทศจากการปิดกั้น

ไปสู่การสร้างรากแก้ว โดยปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจที่เคยพึ่งพาเทคโนโลยีจากภายนอกเป็นหลักไปสู่การพึ่งพาตนเอง โดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเริ่มจากรากฐานที่สำคัญคือการสร้างคนสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ เป็นสังคมอุดมปัญญา และเมื่อคนไทยมีคุณภาพก็จะนำไปสู่การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ยกระดับเกษตรกรแบบดั้งเดิมสู่เกษตรกรสมัยใหม่ ยกระดับ SMEs แบบดั้งเดิมสู่ SMEs ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างธุรกิจบริการแบบดั้งเดิมสู่ธุรกิจบริการมูลค่าสูง เปลี่ยนคนที่มีความคิดสู่การเป็น start up ที่สร้างมูลค่าทางธุรกิจ ทั้งนี้ ไทยแลนด์ ๔.๐ จึงเป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ผ่านการปฏิรูปในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศก้าวไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วภายใน ๒๐ ปี ข้างหน้า

ในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และไทยแลนด์ ๔.๐ นั้นได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากร และการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

(๔) นโยบายของผู้บริหาร

การพัฒนาตามนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลอย

๔.๑ นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการกีฬา

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ชุมชน ตลอดจนส่งเสริมจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และรักษาประเพณีท้องถิ่นให้ยั่งยืน มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้และการศึกษาตลอดชีวิตแก่ประชาชนในตำบล
๓. ให้มีรถรับส่ง นักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมส่งเสริมให้มีเครือข่ายการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนภาษาจีน ภาษาอังกฤษทุกหมู่บ้าน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนเรื่องการสอนในระดับอนุปริญาและปริญาตรีในชุมชน
๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแข่งขันกีฬาเพื่อสุขภาพในชุมชน
๘. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มหมอมือเมือง กลุ่มหัตถกรรม และปราชญ์ชาวบ้าน
๙. ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมและศาสนา ประเพณี สลากภัตร ลอยกระทง สงกรานต์
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแบบไร้พรมแดน บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสารระบบ

อินเตอร์เน็ตไร้สาย

๑๑. สนับสนุนให้มีสถานที่ วัดศุ อุปกรณ ในกาารออกกำลังกายให้แก่ประชาชน

๔.๒ นโยบายด้านการพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ตำบลลอย เป็นชุมชน น่ายุ มีความปลอดภัย มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และสร้างโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกระบวนการบริหารจัดการตลาดกลางอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกองทุนพัฒนาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มผู้สูงอายุ สตรี เด็กและเยาวชน ให้มีบทบาทอย่างสูงสุดและพึ่งพา

ตนเองได้

๔. ส่งเสริมให้มีกระบวนการป้องกันปราบปราม และต่อต้านภัยจากยาเสพติด
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในตำบล

๔.๓ นโยบายด้านแหล่งน้ำ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะส่งเสริมและสนับสนุนระบบน้ำอุปโภคบริโภคให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเนื่องจากประชาชนตำบลลอย มีอาชีพหลักทำการเกษตรกรรมตลอดทั้งปี น้ำมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบอาชีพ มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนก่อสร้างแหล่งน้ำใหม่ให้เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ระบบส่งน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีน้ำอุปโภคบริโภคอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๔.๔ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มุ่งมั่นที่จะพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีอินเตอร์เน็ตไร้สายครอบคลุมทุกหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมสนับสนุนไฟกิ่ง(ไฟสาธารณะ)อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีถนนลำเลียงพืชผลทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีถนนคอนกรีตครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีรางระบายน้ำทุกหมู่บ้าน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวางท่อข้ามถนนทางการเกษตรอย่างทั่วถึง
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างเตาเผาศพ ปลอดมลพิษ

๔.๕ นโยบายด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้มีกระบวนการสร้างรายได้ ลดรายจ่ายให้กับประชาชนทุกระดับ โดยจะส่งเสริมแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามศักยภาพของชุมชน ในระดับฐานรากของตำบล มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งสมาคมเกษตรกร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกลุ่มอาชีพใหม่และกลุ่มอาชีพเดิมเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคม

อาเซียน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสมาคมพ่อค้าและประชาชนตำบลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพาะปลูกพืชพื้นเมืองและพืชเศรษฐกิจตามแนวทางพระราชดำริ
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีร้านค้าสหกรณ์ชุมชน
๖. ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเพิ่มรายได้

ให้แก่ประชาชน

๗. จัดฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงานของเยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส และประชาชน

ทั่วไป

๙.๖ นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะส่งเสริมและสนับสนุนระยะสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและมีความเข้มแข็งตลอดจนสร้างระบบสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนในตำบลให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีแนวทางดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนตำบลลอย มีความรู้เกี่ยวกับโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ป้องกันโรค ระบาดและโรคติดต่อและสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้นได้

๒. สนับสนุนกิจกรรมอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน(อสม.) ให้มีความรู้และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

๓. ปรับภูมิทัศน์ตำบลให้น่าอยู่ปลอดภัย

๙.๗ นโยบายด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ดังนี้

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ตำรวจบ้าน ชรบ. อาสาสมัครอื่นให้มีเครื่องแบบ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมศูนย์อำนวยความสะดวก

๒. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาสาสมัคร ให้มีความรู้ความสามารถและมีเครื่องมือให้เพียงพอต่อกระบวนการทำงาน

๓. ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มฟ้าใสให้มีบทบาทและเครื่องมือเพียงพอต่อการดูแลสังคม

๙.๘ นโยบายด้านอื่น ๆ

๑. เรื่องที่ไม่ได้บรรจุไว้ในนโยบายด้านต่าง ๆ นั้น เมื่อเป็นความต้องการของประชาชนหรือประชาชนได้รับความเดือดร้อน จำเป็นต้องรีบให้การช่วยเหลือเป็นการด่วน ก็จะดำเนินการทันทีตามกรอบแนวทางที่จะดำเนินการได้ หรือหารือกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อดำเนินการต่อไป

จากนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการในการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน เป็นศูนย์รวม ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการกำหนด

ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงานจึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(๓๐) สภาพปัญหาในพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลออย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลออย จึงจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งระดับ	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กลา
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต้น
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด ต้น
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้
กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้น จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนต่างๆ และอำนาจหน้าที่
ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการ
ทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม
งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์
งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและ
บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง
สำนัก หรือ ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ
ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ
ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บ
ภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน
การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี
งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงิน
อื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง
งานจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบ
ทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย
พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ
ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
และที่ได้รับมอบหมาย

(๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงาน งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๔) หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

“ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส"

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๔) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

"ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น"

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนกรและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑) การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ

๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒) การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมา ในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

สำนักปลัด

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมด ต่อปี ๘๒,๘๐๐นาฬิกา	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตราค่าจ้างที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑๗๕,๖๓๐	๒.๑๓	๓	คงอยู่เท่าเดิม
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑๕๕,๒๙๐	๑.๙๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๔๔,๔๕๐	๑.๒๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒๗,๙๙๔	๐.๓๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๖,๑๒๐	๐.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑๐๐,๒๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑๓๗,๒๘๐	๑.๖๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑๕๙,๓๖๐	๑.๙๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑๘๓,๖๔๐	๒.๒๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปจ./ชง.)	๖๕,๕๔๐	๐.๗๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	ครู คศ.๒	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ครู คศ.๒	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ครู คศ.๑	๑๑๒,๘๐๐	๑.๓๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๙,๕๐๐	๐.๙๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๖	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๕,๙๕๐	๐.๑๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๗	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๘	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๙	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๐	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๑	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๒	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๓	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๔	ครู ผดด. (ผู้มีทักษะ)	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๘๑,๑๗๐	๐.๙๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๖	พนักงานดับเพลิง	๒๐๙,๑๗๐	๒.๕๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๗	พนักงานดับเพลิง	๗๙,๙๕๐	๐.๙๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๘	พนักงานขับรถยนต์	๘๗,๗๙๔	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	๘๗,๗๗๐	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๐	คนงานประจำรถขยะ	๘๗,๗๗๐	๑.๐๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๑	นักการภารโรง	๗๑,๐๒๐	๐.๘๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๒	คนงานทั่วไป	๓๘,๕๒๐	๐.๔๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	๑๓,๓๕๐	๐.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตราค่าจ้าง			๒๙.๓๑	๓๓	-

จากการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของสำนักงานปลัด มีความต้องการอัตราค่าจ้าง อยู่ที่ ๒๙.๓๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๓๓ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักงานปลัดสามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

กองคลัง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมด ต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตราค่าจ้างที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑๓๐,๙๓๐	๑.๖๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑๔๗,๖๒๐	๒.๒๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑๒,๒๐๕	๐.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑๒,๒๐๕	๐.๑๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑๔๙,๓๙๕	๑.๖๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	๓๐,๖๐๐	๐.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔๐,๑๙๕	๐.๓๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖,๖๙๕	๐.๒๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๔,๙๗๕	๐.๒๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตราค่าจ้าง			๑๐.๔๘	๙	-

จากการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตราค่าจ้าง อยู่ที่ ๑๐.๔๘ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๙ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองคลังสามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

กองช่าง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมด ต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตราค่าจ้างที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑๔๕,๐๐๐	๑.๗๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑๗๐,๖๐๐	๒.๐๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๑๗๐,๖๐๐	๒.๐๘	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๓,๐๐๐	๐.๐๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒,๑๐๕	๐.๐๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓๒,๗๕๐	๐.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๓๒,๗๕๐	๐.๔๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	๔,๔๐๐	๐.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
รวมอัตราค่าจ้าง			๖.๘๕	๘	-

จากการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตราค่าจ้าง อยู่ที่ ๖.๘๕ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๘ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างสามารถปฏิบัติงานภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่

หน่วยตรวจสอบภายใน

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมด ต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน (คน)	คำนวณเป็น อัตราค่าจ้างที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๘๓,๘๔๐	๑.๑๓	-	๑ อัตรา
รวมอัตราค่าจ้าง			๑	-	๑ อัตรา

จากการคำนวณอัตราค่าจ้างที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตราค่าจ้าง อยู่ที่ ๑.๑๓ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ - คน ดังนั้น จากสถิติปริมาณงานที่ผ่านมา จึงเห็นควรเพิ่มบุคลากรหน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการที่รับผิดชอบ

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร

เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เติบโตสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไข ปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันทุกฝ่ายรู้จัก เสียสละ สามัคคี รับผิดชอบร่วมกัน ทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชาธิปไตย

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐

“หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น”

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ

๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลออย มีพนักงานส่วนตำบลที่ส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อย และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย

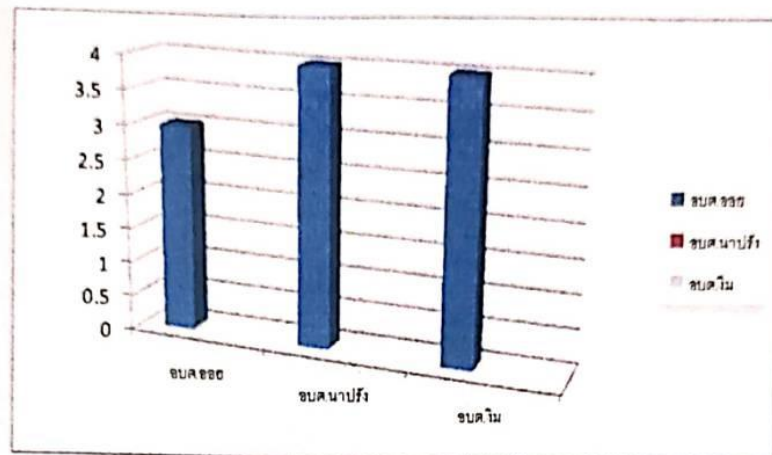
ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

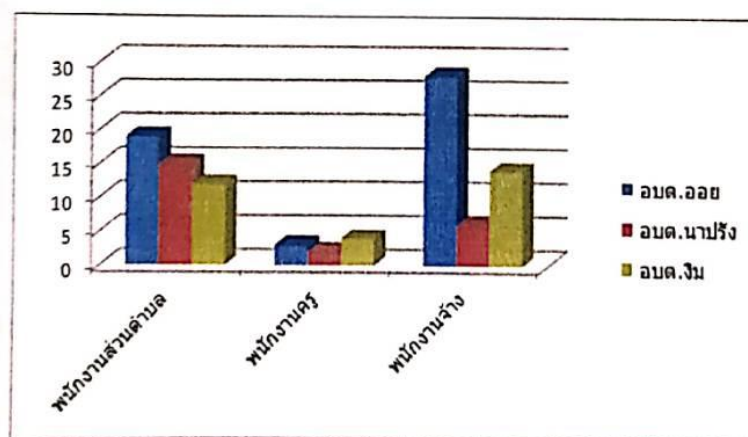
ตารางเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ

ปีงบประมาณ	โครงสร้างส่วนราชการ			หมายเหตุ
	อบต.ออย	อบต.นาปรัง	อบต.จิม	
๒๕๖๓	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองสวัสดิการสังคม	

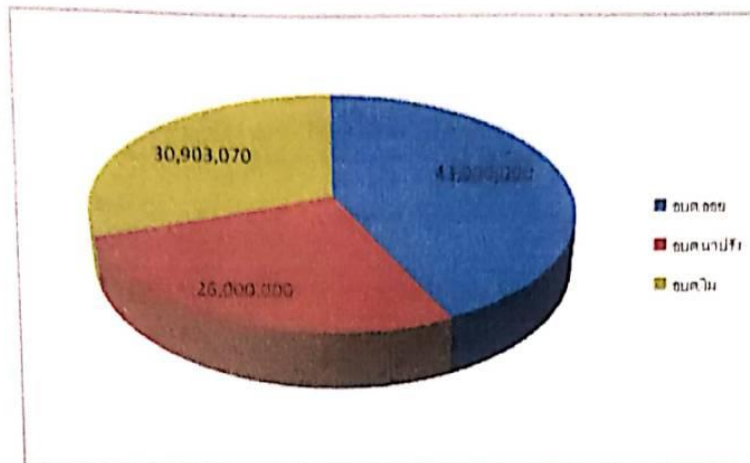
โครงสร้างส่วนราชการ



แผนภูมิเปรียบเทียบข้อจำกัดกำลัง กับองค์ประกอบโครงสร้างส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง



**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง
รายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ล้านบาท)**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง อปท.ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน โครงสร้างส่วนราชการ อัตราค่าจ้าง และการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย องค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง และองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้ม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก และด้านงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนาปรัง และองค์การบริหารส่วนตำบลลิ้ม เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้ประมาณการรายรับจากรายได้ที่รัฐบาลจัดสรรให้ในปีงบประมาณที่ผ่านมาเป็นตัวกำหนดที่จะตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีถัดไป

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการที่รับผิดชอบ จะมีพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

(๑) การปฐมนิเทศ

(๒) การฝึกอบรม

(๓) การศึกษาหรือดูงาน

(๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลอย ่ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุม สมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย ่ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกระดับ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลอย ่ มีความ ครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลอย ่ จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก ขาดตามสภาพการใช้งานและ ภัยธรรมชาติ

๒. ปัญหาถนน คสล. ภายในหมู่บ้านชำรุด

๓. ปัญหาการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔. ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย

บางส่วน ไม่มีฝายปิด

๕. ปัญหาความต้องการไฟกิ่งภายในหมู่บ้าน และไฟกิ่งชำรุด เสียหาย
๖. ปัญหาระบบประปาไม่เพียงพอต่อการอุปโภค - บริโภค
๗. ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในหน้าแล้ง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๑. ปัญหาหนี้สินครัวเรือน
๒. ปัญหาการว่างงานและหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ปัญหาราคาสินค้าตกต่ำ
๔. ปัญหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอ
๕. ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง
๖. ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน
๗. ปัญหาแหล่งน้ำในการทำเกษตร ไม่เพียงพอ
๘. ปัญหาไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์กลุ่มชุมชน เช่น มะม่วงหิมพานต์ ผ้าทอ

ไม้กวาด เสื่อกก

๙. ปัญหาขาดเงินทุนสนับสนุนกลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน
๑๐. ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
๑๑. ปัญหาการขาดด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาการเกษตร ขาดบุคลากรที่ทำให้

ความรู้ด้านการเกษตร

๑๒. ปัญหาขาดแคลนเงินทุนในการทำเกษตร

๔.๓ ด้านสังคม

๑. ปัญหาเด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า
๒. ปัญหาเด็กติดเกมสื่จากมือถือ
๓. ปัญหาประชาชนวัยทำงานไม่ได้อยู่ในพื้นที่
๔. ปัญหาการว่างงาน
๕. ปัญหายาเสพติด
๖. ปัญหาการดื่มสุรา
๗. ปัญหาทะเลาะวิวาทในช่วงเทศกาล
๘. ปัญหาวัยรุ่นตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร
๙. การขับซึลเร็วในหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่ยึดถือกฎระเบียบของชุมชน
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในชุมชน
๓. ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านการเกษตร
๔. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในปฏิบัติงาน เช่น ด้านการป้องกันและบรรเทา

ด้านสาธารณสุข

สาธารณสุข

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาครัวเรือนไม่มีการคัดแยกขยะก่อนนำไปทิ้ง
๒. ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่
๓. ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
๔. การเผาขยะและเศษวัชพืชในชุมชน
๕. ปัญหาการบุกรุกตัดต้นไม้ทำลายป่าและบุกรุกพื้นที่ป่า ซึ่งเป็นแหล่งน้ำต้นน้ำ

๖. ปัญหาน้ำไม่เพียงพอในการทำเกษตร

๗. ปัญหาลำน้ำตื้นเขิน

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

๑. ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
๓. ปัญหาประชาชนขาดความร่วมมือในการใส่ใจสุขภาพ
๔. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของโรคติดต่อและเห็นว่าเป็นเรื่องไกลตัว
๕. ขาดเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการอุดหนุนงบประมาณล่าช้า
๒. เงินอุดหนุนค่าอาหารกลางวัน/อาหารเสริม(นม) ไม่ตรงกับหนังสือสั่งการ
๓. ควรแจ้งมติ เวียนข้อกักท้วงและรวบรวมแนวทางปฏิบัติให้เป็นแนวเดียวกัน

เพราะข้อกักท้วงบางประเด็นยังไม่ชัดเจนในทางปฏิบัติ

๕. การกิก อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลล่อยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญห าร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลล่อย โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลล่อยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ชุมชนจะต้องมีความตระหนักแก้ไขปัญห าร่วมกัน และมีความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลล่อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเอง และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญห าร่วมกันในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลล่อยกำหนดวิธีการ

ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
- ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ
- สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภา

ตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) หน้า ๓๘

อำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์กร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งได้วิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ดังนี้

๑. การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง

ผู้บริหารและสมาชิก อบต. ให้ความสำคัญทั้งในระดับยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการ จัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี อีกทั้งมีกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งและให้การส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

ผู้บริหารและสมาชิก อบต. ขาดความรู้ด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนไม่มีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับผิดชอบด้านเศรษฐกิจโดยตรงและสมาชิกกลุ่มต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นขาดทักษะและขาดความชำนาญ จึงไม่สามารถผลิตคิดค้น บริหารให้ตรงกับสภาพความต้องการของตลาด

โอกาส

เนื่องจากพื้นที่ของตำบลลอยมีแม่น้ำไหลผ่าน ทำให้เหมาะกับการทำเกษตร จึงทำให้มี โอกาสในการพัฒนาอาชีพด้านเกษตร รวมทั้งพัฒนาเป็นธุรกิจขนาดเล็กได้

อุปสรรค

โครงการส่งเสริมอาชีพส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชนหรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง สินค้า ที่ผลิตออกสู่ตลาดจึงประสบปัญหาการรองรับของตลาด

๒. การดำเนินงานด้านสังคม

จุดแข็ง

ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ให้ความสำคัญกับนโยบายและมีการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินกิจกรรมด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีกลุ่มพลังมวลชนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้น คือสมาชิก อบต. ช่วยเหลืองานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และผู้ประสานพลังแผ่นดินช่วยเหลืองาน ด้านยาเสพติด ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์

จุดอ่อน

ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ให้ความสนใจกิจกรรมในสังคมโดยเน้นการส่งเสริมมากกว่าการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับสังคมเข้มแข็ง สามารถคิดเป็นแก้ไขปัญหาเป็นทำให้เกิดภาวะพึ่งพาสังคม แทนการพึ่งพาตนเอง ทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านนี้จำนวนมากและต่อเนื่องทุกปี

โอกาส

ตำบลลอยเป็นชุมชนที่มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งส่งผลให้การจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยความสมัครสมานสามัคคี ทั้งท้องถิ่น ท้องที่และส่วนราชการ

อุปสรรค

เนื่องจากประชากรมีผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อมีเอดส์ เป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องจัดสรรสวัสดิการส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ติดเชื้อมีเอดส์ ทำให้เสียโอกาสในการพัฒนาด้านอื่นอีก

๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ให้ความสำคัญกับนโยบายและมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมด้านพื้นที่ โดยประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จุดแข็ง

ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ให้ความสำคัญกับนโยบายและสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง และมีความพร้อมด้านพื้นที่ โดยประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จุดอ่อน

เนื่องจากพื้นที่ตำบลลอย มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ทำให้การจัดบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และยังพื้นที่การเกษตรอีกมากมายที่ยังไม่ได้มีการพัฒนา โดยเฉพาะถนนที่ใช้คมนาคมสัญจรลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร ตลอดจนบุคลากรในกองช่างยังมีไม่เพียงพอ รวมถึงขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้วยข้อจำกัดของงบประมาณทำให้การจัดสรรงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน/ชุมชน

โอกาส

อบต. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแก่ประชาชน

อุปสรรค

เนื่องด้วยข้อจำกัดของงบประมาณทำให้การจัดสรรงบประมาณด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน/ชุมชน

๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. ให้ความสำคัญกับนโยบายและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง และการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบล ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทาง ในการดำเนินงานที่ผ่านมาต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถ ประเมินงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความ โสใใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และประชาชนตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำ การตั้ง เครือข่ายคนรักสิ่งแวดล้อมก็เป็นตัวอย่างการสร้างเครือข่ายในระดับท้องถิ่น ที่จะสนับสนุนการดำเนินการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรค

ตำบลลอย ยังไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในพื้นที่ ทำให้การแก้ไขปัญหาลิง แวดล้อมมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นนอกจากนั้นประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้สึกรักท้องถิ่น ยังสร้างมลพิษและสิ่งแปลกปลอมสิ่งแวดล้อม และยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕. การปกครอง ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง

ในด้านการบริหารได้เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักคิดการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นผลงานเป็นหลักกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการและประชาชน นอกจากนี้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในสาขาที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านการพัฒนาจากระบบที่อิงกับข้าราชการบริหารส่วนภูมิภาคมาเป็นหน่วยงานที่ต้องตอบสนองต่อนโยบายผู้บริหาร ซึ่งสนองตอบปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งวิธีการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างองค์กรภายใน แต่อย่างไรก็ตามค่านิยมในการดำเนินงานแบบเดิมซึ่งเน้นการทำงานแบบภาคส่วนยังคงปรากฏเป็นปัญหาในการประสานงานภายในอยู่บ้าง ซึ่งส่งผลกระทบในการบริหารจัดการผลในภาพรวม ทั้งนี้ได้มีการพัฒนาความร่วมมือดีขึ้นตามลำดับ นอกจากนั้นการบริหารจัดการที่ต้องการความรวดเร็วทันเหตุการณ์จะต้องมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารที่พร้อม แต่จากการสำรวจพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงาน เช่น ยานพาหนะ อุปกรณ์เชื่อมบำรุงเครื่องจักรกล และเครื่องมือสำนักงาน ที่จะใช้ในการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้อำนาจท้องถิ่นในการบริหารจัดการองค์กรปกครองท้องถิ่น ในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น นอกจากนี้กระแสดความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและ

กระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินการได้ในระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลางยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการได้เป็นอำนาจจากกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้กำหนดโครงสร้างส่วนต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรา พนักงาน
จ้าง ตามภารกิจจำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับ
บุคลากร ทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้วิเคราะห์การกำหนดกรอบ
อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อเื่อการบริหาร
ส่วนตำบลลอย ทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพรวมทั้งด้านการตลาด
อย่างมีคุณภาพ

๑.๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและการบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐาน

๑.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตร

๑ เพื่อให้บริการถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง
๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๗. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคม การศึกษา การสาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนาดังนี้

๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ทั่วถึงครอบคลุม

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนระบบการจัดการสวัสดิการทางสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๔ พัฒนาอาชีพและเสริมสร้างรายได้ของชุมชน

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุน การเสริมสร้างสุขภาพกีฬาและนันทนาการ

๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานสาธารณสุขและการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุม

โรคติดต่อต่างๆ

๒.๗ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนและทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัน

สำคัญต่างๆ

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิตจึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๓. ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๔. ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด
๔. ตำแหน่ง ครู
๕. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ตามภารกิจ)
๖. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ทั่วไป)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๓.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชน
- ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ : การพัฒนาด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ประกอบด้วย ๔ แนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๒ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันอาชญากรรมอุบัติภัยและสาธารณภัย
- ๔.๔ พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑) เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ
๒. ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๓. ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย ๓ แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๕.๑ การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๓ สนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเครื่องมือเครื่องใช้และอาคารสถานที่ในการให้บริการประชาชน

๕.๔ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดี จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้ คือ

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด
๔. ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๖. ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
๙. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๐. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
๑๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
๑๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๑๓. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๑๔. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๕. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๖. ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๗. ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑๘. ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ
๑๙. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป
๒๐. ตำแหน่ง นักการภารโรง
๒๑. ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ซึ่งจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลอยแต่ละด้านแล้ว จึงต้องมีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งแต่ละตำแหน่งต่างก็มีภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละด้านตามยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีความก้าวหน้าและพัฒนาตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ และภารกิจ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดไว้

ซึ่งปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ก.(แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี) ได้แก่ โครงสร้างสำนักปลัด อบต. โครงสร้างกองคลัง โครงสร้างกองช่าง
และหน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีความ
เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบ
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ จึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใหม่ รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับ
บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา โดยให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลลอย ซึ่งกำหนดเป็นโครงสร้างตามข้อ ๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานเผยแพร่เอกสารวิชาการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสิทธิสวัสดิการ - งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานอนุมัติและควบคุมงบประมาณ	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันโรคระบาด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัย - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ พื้นฟู บรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๙ งานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล - งานบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล - งานสวัสดิการสมาชิกชุมชนตำบล - งานเบิกจ่ายสมาชิกชุมชนตำบล ๑.๑๐ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน
--	--	--

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง และบูรณะถนน สะพาน รวมทั้งปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างสาธารณะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ การผังเมือง	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานอนุมัติและควบคุมงบประมาณ - งานอนุมัติงบประมาณ - งานทะเบียนควบคุมงบประมาณการเบิกจ่ายเงิน ๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ การผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง
---	---

	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒) ๔.๑ งานแผนการตรวจสอบ ๔.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ๔.๔ งานวิเคราะห์และประเมินความมี ประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่าในการ ใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๔.๕ งานประเมินควบคุมภายในของ หน่วยงานรับตรวจ ๔.๖ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ๔.๗ งานบริการ ข้อมูล สถิติ	
--	--	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้เปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปร./จง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู ศศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่ระบบจัดเก็บรายได้ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ป.ง./ช.ง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	มติ ก.อบ.ต. จังหวัด
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งหมด	๕๐	๕๑	๕๑	๕๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- (๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- (๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๙
- (๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
 - (๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี
 - (๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนด)หาร ๒ คูณ จำนวน ๑๒ เดือน
- (๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)
- (๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด
- (๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้มาดำเนินการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก ๕
- (๗) คิดจาก (๕) + (๖)
- (๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ซึ่งปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ก.(แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี) ได้แก่ โครงสร้างสำนักปลัด อบต. โครงสร้างกองคลัง โครงสร้างกองช่าง
และหน่วยตรวจสอบภายใน

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย มีความ
เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบ
ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒ จึงต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังใหม่ รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับ
บุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา โดยให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลลอย ซึ่งกำหนดเป็นโครงสร้างตามข้อ ๘

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

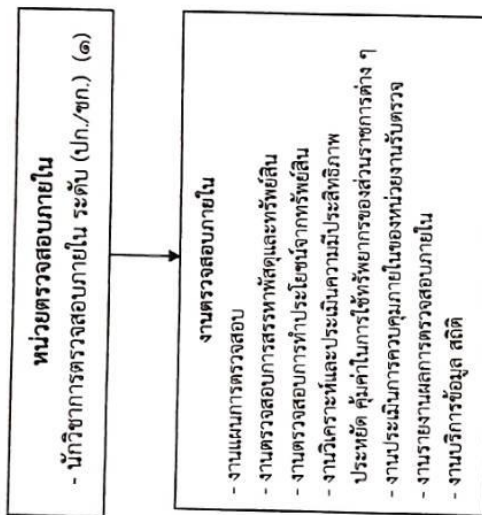
๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ๑.๑๐ งานกิจการสภา	๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานข้อมูลข่าวสาร - งานเผยแพร่เอกสารวิชาการ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานการบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานสิทธิสวัสดิการ - งานแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๔ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานอนุมัติและควบคุมงบประมาณ	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันโรคระบาด ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความปลอดภัย - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือ พื้นฟู บรรเทาความเดือดร้อนผู้ประสบภัย ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร - งานการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ ๑.๙ งานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล - งานบริหารงานกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล - งานสวัสดิการสมาชิกชุมชนตำบล - งานเบิกจ่ายสมาชิกชุมชนตำบล ๑.๑๐ งานกิจการสภา อบต. - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน
--	--	--

๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง และบูรณะถนน สะพาน รวมทั้งปรับปรุงซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างสาธารณะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ การผังเมือง	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนพาณิชย์ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานควบคุมดูแลวัสดุครุภัณฑ์ - งานจำหน่ายพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานอนุมัติและควบคุมงบประมาณ - งานอนุมัติงบประมาณ - งานทะเบียนควบคุมงบประมาณการเบิกจ่ายเงิน ๓. กองช่าง (๐๕) ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ การผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง
---	---

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบัตรกำลังคน		ระดับ	กรอบัตรกำลังไม่		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
๕๐	พณิธรพรชัยรัตน์ นายสุวิทย์ จันทวน	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานปกติ)	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานปกติ)	๓๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๓๕๐)	-	๓๐๕,๐๐๐
๕๑	นายอรรถพรชัย	-	๓๓ ๓ ๑๒ ๑๒๐๕ ๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว.ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๔,๐๐๐ (๕,๐๐๐/๓๕๐)	-	กำหนดให้ ๓๕๕,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมาปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลลอย ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

- กลยุทธ์ ที่ ๑.๑ ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๒ สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)
- กลยุทธ์ ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้ม
- กลยุทธ์ ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์แก่บุคลากรข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย จะดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จ ผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลลอย เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้ใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลงความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาดูงานเพื่อให้อุตสาหกรรมมีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลลอย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลลอย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ หรือเฟสบุ๊คของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุม อบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอย เล็งเห็นว่า ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลอย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลอย ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
