

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 -2569**

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2564 (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2564 ลงวันที่ 27 มกราคม 2564 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปฏิมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ประกอบกับงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2566 โดยจะต้องดำเนินการจัดแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕67 – ๒๕69 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ.๒๕6๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

**สารบัญ**

**หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 5
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 5
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 9
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล 20
6. ภารกิจหลักและภารกิจรององค์การบริหารส่วนตำบล 35
7. สรุปปัญหา และแนวทางในการในการบริหารงานบุคคล 36
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 40
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 45
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 48
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 53
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 58
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 60

**ภาคผนวก**

- สำเนาประกาศ ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕67 – ๒๕๖9

- สำเนาประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

- (สำเนาคำสั่ง การจัดพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากลัง 3 ปีฯ

- สำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีฯ

- รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีฯ

- เอกสารทางการเงิน

**1.หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. ๒๕6๒

1.5 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

1.6 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1.7 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558

1.8 ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 , (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2553

1.9 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว40 ลงวันที่ 15 กันยายน 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558

1.10 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว58 ลงวันที่ 11 ธันวาคม 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

1.11 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 , (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 , (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 , (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2565 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566

1.12 หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว143 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2563 เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

1.13 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563

1.14 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

1.15 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.16 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.6/ว173 ลงวันที่ 16 ธันวาคม 2565 เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล (เพิ่มเติม)

1.17 หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/ว2121 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2565 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษา (โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

1.18 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว169 ลงวันที่ 19 มกราคม 2565 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.19 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2559 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2565

1.20 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.9/ว29 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2558 เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.21 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 28 มกราคม 2559 (บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 5)

1.22 ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 7 มีนาคม 2559 (บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่ง ของพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 2)

1.23 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว313 ลงวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2564 เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2564

1.24 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.9/ว25 ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2565 เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากร ทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1.25 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.3/ว2683 ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ 4) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 4)

1.26 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว8 ลงวันที่ 17 เมษายน 2561 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2561

1.27 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.2/ว81 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3)

1.28 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว36 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2558 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง (ฉบับที่ 4)

1.29 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว28 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2548 เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

1.30 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว1716 ลงวันที่ 25 เมษายน 2566 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566

1.31 หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว174 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2563 เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 (เพิ่มเติม)

1.32 หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว120 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2564 เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.33 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว79 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เพิ่มเติม)

1.34 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว121 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2553 เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

1.35 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.5/ว78 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2566 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566

1.36 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว9 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

1.37 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว77 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2547 เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว

1.38 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว1 ลงวันที่ 3 มกราคม 2566 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.39 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว13 ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2561 เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561

1.40 หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว138 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.41 ประกาศ กถ. เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พ.ศ. 2557 , (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 , (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563

1.42 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว36 ลงวันที่ 10 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569

1.43 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว20 ลงวันที่4 สิงหาคม 2566 เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับเการเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ศึกษา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2569 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

๒.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ ( Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงการสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้าง ที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน ของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆกระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่หน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

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

**๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕67 – ๒๕๖9 ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

**๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- การคมนาคมขนส่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส อยู่ห่างจากตัวจังหวัดนครปฐม ประมาณ 15 กิโลเมตร มีเส้นทางคมนาคม 2 ทาง คือ ทางบก และทางน้ำ ปัจจุบันใช้ทางบกเป็นส่วนใหญ่ เพราะสะดวกรวดเร็ว การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ มีถนนลาดยางถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนหินคลุก ถนนลูกรังเชื่อมโยงติดต่อกันทั่วทั้งตำบล สามารถเดินทางได้โดยสะดวก มีเส้นทางรถประจำทางจากกรุงเทพฯ – จังหวัดนครปฐม โดยอำเภอนครชัยศรีเป็นอำเภอที่เป็นเส้นทางผ่านเข้าสู่ตัวจังหวัดนครปฐม ทำให้การเดินทางสะดวก และมีรถประจำทางจากตำบลไทยาวาส - จังหวัดนครปฐม โดยมีถนนสายหลักที่ใช้ในการคมนาคม/ขนส่ง คือ ถนนนครชัยศรี – ศาลายา (ทางหลวงชนบท หมายเลข นฐ 4006) และถนนนครชัยศรี – พุทธมณฑล สาย 7 (ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข 3235)

- การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน

- การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจการประปาสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงในการดำเนินการ ปัจจุบันตำบลไทยาวาสยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้จัดหาให้บริการน้ำเพื่อการอุปโภคระบบหอถังประปา จำนวน 16 แห่ง ขนาดความจุรวมทั้งสิ้น 319 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้มีจำนวน 1,117 ครัวเรือน โดยแยกได้ดังนี้

- หมู่ที่ 1 จำนวน 4 แห่ง ขนาดความจุ 77 ลูกบาศก์เมตร

- หมู่ที่ 2 จำนวน 4 แห่ง ขนาดความจุ 74 ลูกบาศก์เมตร

- หมู่ที่ 3 จำนวน 5 แห่ง ขนาดความจุ 90 ลูกบาศก์เมตร

- หมู่ที่ 4 จำนวน 5 แห่ง ขนาดความจุ 78 ลูกบาศก์เมตร

(ที่มา : กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประจำปีงบประมาณ 2562)

สภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1) เส้นทางการคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่เพียงพอและไม่สะดวกเนื่องจากบางเส้นยังเป็นทางลูกรัง ผิวจราจรขรุขระ ไม่ได้มาตรฐาน

2) การก่อสร้างถนนบางสายไม่มีการฝังท่อระบายน้ำ ทำให้น้ำท่วมขังในฤดูฝน

3) ในฤดูน้ำหลากทำให้น้ำท่วมถนนเกิดความเสียหาย

4) ระบบโทรคมนาคมขั้นพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

5) ปัญหาด้านการประปา ระบบการจ่ายน้ำประปาเกิดปัญหาเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้งสาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ

6) การจัดเก็บขยะ ยังไม่สามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากยังขาดเจ้าหน้าที่และการขยายตัวของชุมชนมากขึ้น

ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๒) สร้างสะพาน ค.ส.ล. วางท่อระบายน้ำ

๓) ก่อสร้างเขื่อน/ทำนบกั้นคลองสาธารณะวางระบบควบคุมน้ำ

๔) ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๕) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพื่อส่องสว่าง

๖) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๗) ขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๘) ดำเนินการปรับปรุงระบบประปา

**4.2 ด้านเศรษฐกิจ**

- การเกษตร

ประชากรในเขตตำบลไทยาวาส ร้อยละ 70 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ส้มโอ ผักสวนครัว เป็นต้น ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | หมู่บ้าน | พื้นที่ทางการเกษตร |
| 1 | บ้านท่าตลาด | 363 ไร่ 1 งาน 26 ตารางวา |
| 2 | บ้านท้ายคุ้ง | 532 ไร่ 91 ตารางวา |
| 3 | บ้านคลองสวนหมาก | 692 ไร่ 93 ตารางวา |
| 4 | บ้านท่ามอญ | 801 ไร่ 59 ตารางวา |

- การประมง

ประชากรในเขตตำบลไทยาวาส มีพื้นที่ในการประกอบอาชีพเลี้ยงปลา เลี้ยงกุ้ง ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | หมู่บ้าน | พื้นที่ทางการเกษตร |
| 1 | บ้านท่าตลาด | 10 ไร่ 1 งาน 78 ตารางวา |
| 2 | บ้านท้ายคุ้ง | 12 ไร่ |
| 3 | บ้านคลองสวนหมาก | 4 ไร่ 64 ตารางวา |
| 4 | บ้านท่ามอญ | 5 ไร่ |

- การปศุสัตว์

ประชากรในเขตตำบลไทยาวาส ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ เช่น เป็ด ไก่ เป็นต้น ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | หมู่บ้าน | พื้นที่ทางการเกษตร |
| 1 | บ้านท่าตลาด | 34 ไร่ 94 ตารางวา |
| 2 | บ้านท้ายคุ้ง | - |
| 3 | บ้านคลองสวนหมาก | 5 ไร่ 1 งาน 10 ตารางวา |
| 4 | บ้านท่ามอญ | - |

- การบริการ

1. โรงแรม จำนวน 1 แห่ง

2. โฮมสเตย์ จำนวน 3 แห่ง

3. ธนาคาร จำนวน - แห่ง

4. ร้านจำหน่ายอาหาร จำนวน 16 แห่ง

5. โรงภาพยนตร์ จำนวน - แห่ง

6. โรงพยาบาล จำนวน 1 แห่ง

- การท่องเที่ยว

แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสที่สำคัญคือ เส้นทางปั่นจักรยานตำบลไทยาวาส พิพิธภัณฑ์นกฮูก สักการะองค์หลวงพ่อโตอายุราว 880 ปี หลวงพ่อย้อยวัดไทยาวาส (ท่ามอญ) เรือนเครือวัลย์ศุขอาศรม ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวัดไทยาวาส และการท่องเที่ยวเชิงเกษตร แหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ใกล้เคียงและสามารถใช้เส้นทางในเขตตำบลไทยาวาสผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ ได้แก่

1. องค์พระปฐมเจดีย์

2. พระราชวังสนามจันทร์

3. ตลาดน้ำดอนหวาย

4. วัดไร่ขิงพระอารามหลวง

- อุตสาหกรรม

ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้มีการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ มีการดำเนินการด้านอุตสาหกรรม มีทั้งโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวนแรงงานส่วนมากเป็นประชากรแฝง คือแรงงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานที่อื่นๆ โดยไม่มีการแจ้งย้ายเข้า

# จำนวนสถานประกอบการอุตสาหกรรมในเขตตำบลไทยาวาส จำแนกตามกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

1. กิจการที่เกี่ยวกับอาหาร เครื่องดื่ม น้ำดื่ม จำนวน 2 แห่ง

1) บริษัท น้ำมันพืชไทย จำกัด (มหาชน)

2) บริษัท บูโอโน่ (ประเทศไทย) จำกัด

2. กิจการที่เกี่ยวกับการเกษตร (สวนกล้วยไม้) จำนวน 3 แห่ง

3. กิจการที่เกี่ยวกับโลหะหรือแร่ จำนวน 3 แห่ง

1) ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ.วี.กลาส

2) ห้างหุ้นส่วนจำกัด เจ.เค.คอนสตรัคชั่น

3) บริษัท ทริปเปิลทรี จำกัด

4. กิจการอื่นๆ จำนวน 2 แห่ง

1) บริษัท พี.เอส.พี ป.แสงทอง การพิมพ์ จำกัด (โรงพิมพ์)

2) บริษัท ฟีนิกซ์ กระดาษไทย จำกัด (โรงพิมพ์)

3) บริษัท ศรีมิตร อินดัสทรี จำกัด (หมวกกันน็อค)

4) บริษัท พงศกร กลการ จำกัด (ตีเส้นจราจร)

5) ทีเอเค โพรดัคส์แอนด์เซอร์วิส (โรงงานเฟอร์นิเจอร์)

6) บริษัท เค.ยู พาวเวอร์ (โรงงานปลั๊กไฟ)

7) นายเกษม แป้นประหยัด (จำหน่ายไม้ประดับ)

8) นายนฤพนธ์ เพิ่มกุศล (จำหน่ายไม้ประดับ)

9) บริษัท อินเตอร์รุ่งเรือง กรุ๊ป (ผลิตซอสปรุงรส นำปลา,ฯลฯ)

- การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

การพาณิชย์

1) สถานประกอบการด้านพาณิชยกรรม

- สถานีจำหน่ายเชื้อเพลิง จำนวน 2 แห่ง

- ร้านค้าทั่วไป จำนวน 12 แห่ง

2) สถานประกอบการพาณิชย์

- สถานธนานุบาล จำนวน - แห่ง

- โรงฆ่าสัตว์ จำนวน - แห่ง

3) สถานประกอบการด้านบริการ

- โรงแรม จำนวน 1 แห่ง

- รีสอร์ท จำนวน 4 แห่ง

- ธนาคาร จำนวน - แห่ง

- ร้านจำหน่ายอาหาร จำนวน 15 แห่ง

- โรงภาพยนตร์ จำนวน - แห่ง

- โรงพยาบาล จำนวน 1 แห่ง

4) โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 15 แห่ง

กลุ่มอาชีพ

ตำบลไทยาวาสมีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน สินค้าทางการเกษตรในพื้นที่เพื่อจำหน่ายสร้างรายได้ให้กับชุมชน โดยกลุ่มอาชีพที่มีการจัดตั้งของตำบลไทยาวาสมีอยู่ 2 กลุ่มอาชีพ ดังนี้

- กลุ่มสตรี จำนวนสมาชิก 88 คน

- กลุ่มกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี จำนวนสมาชิก 120 คน

สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑) ขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

๒) ราคาผลผลิตตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่ในชุมชน

๓) ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตรยั่งยืน

ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ

1) ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบผลิตการเกษตร

2) ต้องการความรู้ ด้านวิชาการและทัศนศึกษา

3) ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

**4.3 ด้านสังคม**

- การศึกษา

1. โรงเรียนวัดไทยาวาส (นิลดำพิทยานุสรณ์) จำนวน 1 แห่ง จำนวน 1 แห่ง มีเด็กจำนวน 104 คน ผู้อำนวยการฯ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 11 คน

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จำนวน 1 แห่ง มีเด๊กจำนวน 20 คน ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน 1 คน

- สาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดไทยาวาส จำนวน 1 แห่ง

- อาชญากรรม

ตำบลไทยาวาสอยู่ในความดูแล และรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรอำเภอนครชัยศรี ตำบลไทยาวาสไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของตำบลไทยาวาสที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุ่นแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่ายเป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

- ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชน ตำบลไทยาวาสยังมีผู้ค้า และผู้เสพอยู่ในช่วงวัยรุ่นถึงวัยกลางคน แต่ไม่มากเท่าที่ควร การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี

- การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสงคมสังเคราะห์ ดังนี้

1. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

2. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

3. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

4. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน

5. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไร้ที่พึ่ง

6. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านผู้ยากไร้

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้ส่งเสริมและให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ โดยสนับสนุนให้ได้รับเบี้ยยังชีพต่อ/คน/เดือน ดังนี้

- ผู้สูงอายุ จำนวนทั้งสิ้น 658/ คน โดยจำแนกได้ดังนี้

อายุ 60 – 69 ปี จำนวน 406 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 600 บาท/คน/เดือน

อายุ 70 – 79 ปี จำนวน 168 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 700 บาท/คน/เดือน

อายุ 80 – 89 ปี จำนวน 86 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 800 บาท/คน/เดือน

อายุ 90 ปี ขึ้นไป จำนวน 18 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 1,000 บาท/คน/เดือน

- คนพิการ จำนวน 90 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 800 บาท/คน/เดือน

- ผู้ป่วยเอดส์ จำนวน 3 คน ได้รับเบี้ยยังชีพ 500 บาท/คน/เดือน

นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสได้ส่งเสริม และให้ความช่วยเหลือประชาชน ที่ประสบสาธารณภัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลตามความเหมาะสม รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ สนับสนุนครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ และอื่นๆ ตามแผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่ชุมชนร้องขอเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

สภาพปัญหาด้านสังคม

1) ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังขาดความรู้ ความชำนาญ ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการของประชาชนด้านสังคม

1) จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

2) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่างๆ เช่น การอบรมการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

3) ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

**4.4 ด้านการเมือง การบริหาร**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสแบ่งเขตการปกครองเป็น 4 หมู่บ้าน อยู่ในเขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เต็มพื้นที่ทั้ง 4 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านท่าตลาด (บ้านปากน้ำ)

หมู่ที่ 2 บ้านท้ายคุ้ง

หมู่ที่ 3 บ้านคลองสวนหมาก

หมู่ที่ 4 บ้านท่ามอญ

สภาพปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

1) ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

2) การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

3) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

4) การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชนด้านการเมือง การบริหาร

๑) ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม,โครงการต่างๆส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่างๆ แก่ประชาชนและจัดประชุมประชาคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่างๆ

๒) พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำสำคัญของตำบลไทยาวาส เพื่อการเกษตร ใช้น้ำทั้งจากผิวดินและแหล่งน้ำใต้ดินแหล่งน้ำบนผิวดินเป็นน้ำจากคลอง หนอง,บึง ตำบลไทยาวาสได้รับน้ำเพื่อทำการเกษตร ดังนี้

จากแหล่งน้ำธรรมชาติร้อยละ 65.11 ของพื้นที่การเกษตรทั้งหมด

จากบ่อบาดาลร้อยละ 34.89 ของพื้นที่การเกษตรทั้งหมด

- ปริมาณน้ำฝน

จากสถิติข้อมูลปริมาณน้ำฝนของจังหวัดนครปฐม โดยใช้ข้อมูลของสถานีอุตุนิยมวิทยานครปฐม ปริมาณน้ำฝนจะอยู่ในช่วง 1,000 - 1,300 มิลลิเมตร ฝนตกมากที่สุด ปี 2554 วัดได้ 1,295.5 มิลลิเมตร จำนวนวันที่ฝนตก 111 วัน ส่วนฝนตกน้อยที่สุดในปี 2551 วัดได้ 1,023.4 มิลลิเมตร จำนวนวันที่ฝนตก 118 วัน

สภาพปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) ปัญหาด้านการกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๒) ปัญหาคุณภาพน้ำเสื่อมโทรมจากน้ำเสียของโรงงานอุตสาหกรรม

๓) ปัญหาคูคลองตื้นเขินและมีวัชพืชปกคลุมเต็มพื้นที่

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๒) ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืชทั้งพื้นที่

๔) ควบคุม ดูแล ไม่ให้โรงงานอุตสาหกรรมปล่อยน้ำเสียลงในลำคลอง หรือปล่อยควันพิษ

**4.6 ด้านการสาธารสุข**

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดไทยาวาส จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่บริเวณหมู่ที่ 3 มีจำนวนบุคลากรในสังกัด จำนวน 4 คน ข้าราชการ 2 คน และลูกจ้างเงินบำรุง จำนวน 2 คน กิจกรรม สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดไทยาวาส แบ่งเป็นประเภทงาน ได้ดังนี้

(1) งานรักษาพยาบาล

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลไทยาวาสป่วยเป็นโรคต่างๆซึ่งจากการสำรวจข้อมูลจำนวนผู้ป่วยในพื้นที่ตำบลไทยาวาสของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดไทยาวาส จำแนกตามหมู่ และโรค ดังนี้

แสดงจำนวนผู้ป่วยแต่ละหมู่บ้านจำแนกประเภทโรค

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ประเภทโรค | หมู่ที่ 1 | | หมู่ที่ 2 | | หมู่ที่ 3 | | หมู่ที่ 4 | |
| ชาย (คน) | หญิง (คน) | ชาย (คน) | หญิง (คน) | ชาย (คน) | หญิง (คน) | ชาย (คน) | หญิง (คน) |
| 1 | โรคความดันโลหิตสูง | 12 | 18 | 17 | 25 | 23 | 29 | 30 | 49 |
| 2 | โรคเบาหวาน | 2 | 7 | 2 | 4 | 1 | 1 | 7 | 6 |
| 3 | โรคความดันโลหิตสูง,เบาหวาน | 24 | 41 | 25 | 42 | 32 | 41 | 47 | 100 |
| 4 | โรคซึมเศร้า | 1 | - | - | - | - | 1 | - | - |
| 5 | โรคหัวใจ | 1 | - | 1 | 1 | 1 | - | 1 | 1 |
| 6 | วัณโรค | 1 | - | 1 | - | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 7 | โรคปอด | 1 | - | - | - | - | - | - | 1 |
| 8 | โรคหอบหืด | - | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 5 | 7 |
| รวม | | 41 | 63 | 48 | 74 | 59 | 73 | 93 | 165 |
| รวมทั้งสิ้น | | 164 | | 112 | | 132 | | 258 | |

(2) งานส่งเสริมสุขภาพ

- งานวางแผนครอบครัว

- งานอนามัยแม่และเด็ก

- งานส่งเสริมวัยเด็ก

- งานส่งเสริมวัยทำงาน

- งานส่งเสริมวัยเจริญพันธ์

- งานส่งเสริมผู้สูงอายุ

(3) งานโภชนาการ

(4) จำนวนผู้พิการ จำนวน 90 คน

(5) งานอนามัยโรงเรียน

(6) งานควบคุมโรคติดต่อ

- งานโรคเอดส์

- งานระบาดวิทยา

- งานวัณโรค

(7) งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค

- การให้วัคซีนในเด็ก

- การฉีดวัคซีนป้องกันโรคไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล

- การฉีดวัคซีนป้องกันโรคคอตีบและบาดทะยัก

(8) งานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์

(9) งานทันตกรรม

(10) งานควบคุมป้องกันโรคไม่ติดต่อ

- งานเบาหวาน ความดัน

- งานมะเร็งปากมดลูกและเต้านม

สภาพปัญหาด้านการสาธารณสุข

๑) ปัญหาประชาชนยังขาดแคลนความรู้เรื่องสาธารณสุขและอนามัย

2) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก

3) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

4) ปัญหาเรื่องการจำกัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

5) ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีตั้งครรภ์ และคนพิการ

6) ปัญหาด้านการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชนด้านการสาธารณสุข

1. ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ
2. กำจัดยุงลายให้หมดทั้งหมู่บ้าน
3. จัดหาระบบการบริหารกิจการการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
4. การป้องกัน และการช่วยเหลือเมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**4.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

- การศึกษา

1. โรงเรียนวัดไทยาวาส (นิลดำพิทยานุสรณ์) จำนวน 1 แห่ง มีเด็กจำนวน 104 คน ผู้อำนวยการฯ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 11 คน

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จำนวน 1 แห่ง มีจำนวนนักเรียน 20 คน ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) 1 คน

- ศาสนา

ประชาชนตำบลไทยาวาสส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ และมีวัดจำนวน 1 แห่ง คือ วัดไทยาวาส (ท่ามอญ) ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านท่ามอญ

- ประเพณีและงานประจำปี

(1) งานปิดทองหลวงพ่อโตหลวงพ่อย้อย วัดไทยาวาส จัดขึ้นระหว่างวันขึ้น 13 ค่ำ เดือน 5 ถึงวันแรม 4 ค่ำ เดือน 5 ของทุกปี เป็นงานเทศกาลปิดทองหลวงพ่อโต หลวงพ่อย้อยอันเป็นที่เคารพบูชาของท้องถิ่น มีมหรสพและจำหน่ายสิ้นค้าพื้นเมือง

(2) งานประเพณีสงกรานต์ จัดขึ้นระหว่างวันที่ 16 เมษายน ของทุกปี บริเวณองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส และวัดไทยาวาส มีการทำบุญสรงน้ำพระพุทธรูป ก่อพระเจดีย์ทราย มีการละเล่นพื้นเมือง นมัสการหลวงพ่อโต หลวงพ่อย้อย

(3) งานลอยกระทง จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 12 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟู และอนุรักษ์ ประเพณีไทย ภายในงานจัดให้มีการประกวดกระทง โคมแขวนและนางนพมาศ นอกจากนี้ ยังมีมหรสพต่างๆ เช่น ดนตรี การแสดงของเด็ก และเยาวชนตำบลไทยาวาส การจุดพลุ ดอกไม้ไฟ และการแสดงดนตรีไทย เพื่อเป็นงานรื่นเริงประจำปีอีกทางหนึ่ง

(4) งานหล่อเทียนพรรษา จัดขึ้นประจำทุกปี ประมาณเดือนกรกฎาคม โดยมีกิจกรรมหล่อเทียนจำนำพรรษาถวายวัดไทยาวาส

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในตำบลไทยาวาสได้อนุลักษณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้านด้านดนตรีไทยดั้งเดิมที่ยังคงมีอยู่ปัจจุบัน ภาษาถิ่น ประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษากลาง

- สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในพื้นที่ตำบลไทยาวาสมีผลไม้ขึ้นชื่อ ส้มโอนครชัยศรีที่เป็นสินค้าของที่ระลึก ประกอบด้วยพันธุ์ทองดี และพันธุ์สายน้ำผึ้งที่ขึ้นชื่อ และมีชื่อเสียงระดับประเทศ และมีการส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

สภาพปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) ปัญหาการขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม

๒) ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย

ความต้องการของประชาชนด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1) จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่

๒) ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น

๓) จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชน

๔) ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ

๕) ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๖) ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค**

**๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)**

**วิสัยทัศน์** : “*ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน*” ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑.ยุทธศาสตร์ด้านความมั่งคง

๒.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๕.ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**2. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. ๒๕๖6 – ๒๕70) มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่**

1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2) แนวคิด “ล้มแล้วลุกไว” (Resilience) มุ่นเน้นการลดความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง และการพลิกวิกฤตเป็นโอกาสเพื่อสร้างการเติบโตที่มีคุณภาพและยั่งยืน

3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ

4) โมเดลเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียนและเศรษฐกิจสีเขียว (BCG Model) รวมทั้งคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19

**3. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566 – 2570** กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลประกอบด้วย นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

*กลุ่มจังหวัดอัจฉริยะที่ยั่งยืน (Smart and Sustainability Cluster)*

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

1) พัฒนากระบวนการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรมและพาณิชยกรรมด้ายระบบอัจฉริยะ

2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบโลจิสติกส์ และระบบป้องกันบรรเทาพิบัติภัย

3) พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมน่าอยู่

4) พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่หลากหลาย

**4. แผนพัฒนาจังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2566 – 2570**

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

*“เมืองอัจฉริยะที่มีอัตลักษณ์ที่รู้จักในด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีเขตการลงทุน การศึกษาและประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม”*

ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนานครปฐมให้เป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ที่มี อัตลักษณ์เป็นที่รู้จักทั้งด้านการเกษตรแปรรูปด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี เขตการลงทุน การศึกษาและประตูเศรษฐกิจด้านตะวันตก รวมถึงการท่องเที่ยวเชิงอาหารและวัฒนธรรม (Smart tourism) รองรับสังคมผู้สูงอายุ (Aging)

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 สร้างความแข็งแกร่งระดับพื้นที่ให้สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและกระจายความเจริญให้เป็นระบบขนส่งและเคลื่อนที่อัจฉริยะ เป็นมิตรกับสังคมสิ่งแวดล้อม สร้างความสุขให้กับประชาชนในทุกระดับ (Smart mobility and transport)

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 พัฒนาประชาชนให้เป็นประชาชาอัจฉริยะ (Smart citizen) มีความสามารถในการหารายได้ ลดรายจ่าย ลดปัญหาครัวเรือนและสิ่งแวดล้อม สร้างความเสมอภาค และความเท่าเทียม โดยนำศาสตร์พระราชามาเป็นแนวทางปฏิบัติ ภายใต้ระบบบริหารสาะรณสุขที่มีประสิทธิภาพ (Smart healthy) และการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางพัฒนา (Smart Learning)

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

1**.**ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริการจัดการที่ดี

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะ

**เป้าประสงค์**

1) การจัดการด้านสาธารณสุขกีฬา นันทนาการ สวัสดิการสังคม/การสังคมสงค์เคราะห์ มีประสิทธิภาพประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การคุ้มครองทางสังคม การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ สวัสดิการชุมชน ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ สตรี เด็ก และกลุ่มชาติพันธุ์

3) การพัฒนาการด้านการศึกษามีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน ประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

4) การทำนุบำรุงรักษาศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

5) การส่งเสริม สนับสนุน จัดสร้างแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

6) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแลรักษาให้เกิดความสมดุลอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

7) แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม แหล่องท่องเที่ยวเชิงนิเวศ/เชิงสุขภาพ มีศักยภาพ และสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

8) เศรษฐกิจชุมชนมีความแข็งแรง มีศักยภาพในการพัฒนาอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมการผลิตผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษเพื่อการบริโภค

9) ระบบการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานของท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น

10) การเชื่องโยงระบบการคมนาคมขนส่งมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน สามารถรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของชุมชน

**5.2 ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**5.2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)**

*“สังคมเป็นสุข ทุกชีวิตยั่งยืน ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม สาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน การท่องเที่ยวเชิงเกษตร บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล"*

**5.๒.๒ ยุทธศาสตร์**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และการสาธารณสุข

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจให้ยั่งยืน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

**5.๒.๓ เป้าประสงค์**

1) ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน

2) สวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ และคุณภาพชีวิตของประชาชนที่เหมาะสม

3) ระบบการศึกษา สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ชุมชนที่ได้มาตรฐาน

4) ประชาชนมีอาชีพ และรายได้ตามแบบเศรษฐกิจพอเพียงที่เหมาะสม

5) แหล่งน้ำคูคลอง สิ่งแวดล้อม และส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวที่เหมาะสม

6) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพ

7) ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างเหมาะสม

8) บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และวัฒนธรรมทางการทำงานอย่างเหมาะสม

**5.2.4 ตัวชี้วัด**

**พันธกิจ**

๑)ร้อยละของถนน สะพานเขื่อน ศาลารอรถโดยสาร และทางเท้าที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น และได้รับการบำรุงรักษา

2) ร้อยละของระบบประปาที่ได้มาตรฐาน และเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

3) ร้อยละของถนนที่มีไฟฟ้าสาธารณะทั่วถึง

4) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ด้านต่างๆ

5) จำนวนครั้งของกิจกรรม/โครงการที่ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมาและยาเสพติด

6) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

7) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการ

8) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทั่วถึง

9) ร้อยละของนักเรียนในสถานศึกษาในความรับผิดชอบที่ได้รับการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมระบบการศึกษา สื่อการเรียนการสอน ทักษะ และวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสม

10) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญหาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ

11) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ในชุมชน

12) ร้อยละของการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน อาชีพและรายได้ของประชาชน และให้เกษตรกรผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษที่เหมาะสม

13) จำนวนครั้งของกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้มาตรฐาน

14) ร้อยละของประชาชนที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ

15) จำนวนครั้งของกิจกรรม/โครงการที่พัฒนา ส่งเสริมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และมลภาวะ

16) จำนวนครั้งของกิจกรรม/โครงการที่พัฒนาระบบการจัดการขยะที่ได้มาตรฐาน

17) จำนวนคูคลอง แหล่งน้ำสาธารณะ และพื้นที่สาธารณะที่ได้รับการปรับปรุง และพัฒนา

18) จำนวนแหล่งท่องเที่ยวแห่งใหม่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

19) ร้อยละของ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

20) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ

21) จำนวนครั้งของกิจกรรม/โครงการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

22) ร้อยละของกิจกรรมความร่วมมือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

**5.2.5 ค่าเป้าหมาย**

1) ร้อยละ 70 ของระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการได้รับการบำรุงรักษา และมีมาตรฐาน

2) ร้อยละ 90 ของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ด้านต่างๆ

3) จำนวน 2 ครั้งของกิจกรรม/โครงการที่ประชาชนได้รับการรณรงค์ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

4) ร้อยละ 80 ของประชาชนที่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

5) ร้อยละ 80 ของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการ

6) ร้อยละ 8๐ ของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัยอย่างทั่วถึง

7) ร้อยละ ๙๐ ของนักเรียนในสถานศึกษาในความรับผิดชอบที่ได้รับการพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมระบบการศึกษา สื่อการเรียนการสอน ทักษะ และวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นและเหมาะสม

8) จ้านวน 8 กิจกรรม/โครงการที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทาง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ

9) ร้อยละ 8๐ ของประชาชนที่ได้รับการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ในชุมชน

๑๐) ร้อยละ ๖๐ ของการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน อาชีพและรายได้ของประชาชน และให้เกษตรกรผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษที่เหมาะสม

1๑) จำนวน ๒ ครั้งของกิจกรรมที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้มาตรฐาน

๑๒) ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนที่น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปปฏิบัติ

1๓) จำนวน ๔ ครั้งของกิจกรรม/โครงการที่พัฒนา ส่งเสริมการดูแลทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและมลภาวะ

๑๔) จำนวน ๒ ครั้งของกิจกรรม/โครงการที่พัฒนาระบบการจัดการขยะที่ได้มาตรฐาน

๑๕) ร้อยละ ๖๐ คูคลอง แหล่งน้ำสาธารณะ และพื้นที่สาธารณะที่ได้รับการปรับปรุง และพัฒนา

๑๖) จำนวน ๑ แหล่งแห่งใหม่ตำบลไทยาวาส ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๑๗) ร้อยละ ๙๐ ของระบบเทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

๑๘) ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๙) จำนวน ๒ ครั้งของกิจกรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒๐) ร้อยละ ๗๐ ของกิจกรรมความร่วมมือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

**๕.๒.๖ กลยุทธ์**

๑) การพัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน เขื่อนกันดิน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ประตูระบายน้ำ ระบบสาธารณูปโภค ระบบประปาหมู่บ้าน ท่อเมนประปา บ่อบาดาล ระบบไฟฟ้า ขยายเขตไฟฟ้าและไฟทางสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

๒) ส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการรณรงค์การแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารในชุมชน กีฬา และนันทนาการ และดำเนินงานบรรเทาสาธารณภัย จัดหาพัสดุ ภครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓) พัฒนาการศึกษา และส่งเสริมระบบการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ และสถานศึกษา ในความรับผิดชอบ ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และแหล่งเรียนรู้ชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่ คุณธรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนางานสามารณสุข และการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.)

4) ส่งเสริม สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์ชุมชน การสร้างอาชีพและรายได้ของประชาชน และการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษ พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชน ส่งเสริม และสนับสนุนเศรษฐกิจแบบพอเพียง

5) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการจัดการขยะในตำบลให้มีประสิทธิภาพ บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ การกำจัดวัชพืช ปรับปรุงภาพภูมิทัศน์ และพัฒนาที่สาธารณะ พัฒนา ส่งเสริมพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงอนุรักษ์ เชิงเกษตร และเชิงนิเวศ

6) พัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ในการให้บริการประชาชน ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เสริมสร้างประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่น

**แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

|  |  |
| --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์การพัฒนา** | **แนวทางการพัฒนา** |
| ยุทธศาสตร์ที่ 1  ด้านการบริการสาธารณะและโครงสร้างพื้นฐาน | 1) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ระบบจราจรสะพาน เขื่อนกันดิน ทางเท้า ท่าระบายน้ำ ประตูระบายน้ำ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำผังเมืองรวม ระบบสาธารณูปโภคให้มีประสิทธิภาพ และเตรียมความพร้อมในการรองรับภัยพิบัติสาธารณะ  2)การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ระบบประปาหมู่บ้าน ท่อเมนประปา บ่อบาดาล  3) ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบไฟฟ้า ขยายเขตไฟฟ้าและไฟทางสาธารณะ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 2  ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต | 1) ส่งเสริม สนับสนุนงานสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสและเด็ก  2) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมในครอบครัว และชุมชนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และการรณรงค์ป้องกัน และแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติด  3) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงาน การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในชุมชน  4) ส่งเสริม สนับสนุนกีฬา และนันทนาการ  5) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานบรรเทาสาะรณภัยจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |
| ยุทธศาสตร์ที่ 3  ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการสาธารณสุข | 1) พัฒนาการศึกษา และส่งเสริมระบบการศึกษา พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ทักษะ และวัสดุ – อุปกรณ์ที่จำเป็น และเหมาะสมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ และสถานศึกษาในความรับผิดชอบ  2) ส่งเสริมการศึกษาในระบบ นอกระบบ และแหล่งเรียนรู้ชุมชน  3) ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่คุณธรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวันสำคัญของชาติ  4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนางานสาธารณสุข อนามัยและการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ  5) ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐานประจำหมู่บ้าน (อสม.) |
| ยุทธศาสตร์ที่ 4  ด้านเศรษฐกิจให้ยั่งยืน | 1) ส่งเสริม สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ผลิตภัณฑ์ชุมชนการสร้างอาชีพและรายได้ของประชาชน และการผลิต/ผลผลิตทางการเกษตรปลอดสารพิษ  2) พัฒนา ส่งเสริม และการสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการผลิต และพัฒนาผลิตภัณฑ์ในชุมชน  3) ส่งเสริม และสนับสนุนเศรษฐกิจแบบพอเพียง |
| ยุทธศาสตร์ที่ 5  ด้านสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว | ๑) พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และมลภาวะ  ๒) พัฒนาระบบการจัดการขยะในตำบลให้มีประสิทธิภาพ  ๓) บำรุงรักษาแม่น้ำลำคลอง แหล่งน้ำต่างๆ การกำจัดวัชพืช ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ และพัฒนาที่สาธารณะ  ๔) พัฒนา ส่งเสริมพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวให้ เป็นแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงอนุรักษ์ เชิงเกษตร และเชิงนิเวศ |
| ยุทธศาสตร์ที่ 6  ด้านการบริหารจัดการที่ดี | 1) สนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสวัสดิการเพื่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากร และพัฒนาปรับปรุงระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ เครื่องมือเครื่องใช้ และอาคารสถานที่ในการ ให้บริการประชาชน  ๒) ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่น และส่งเสริมการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย  ๓) ส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถ และวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากร  ๔) เสริมสร้างประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล  ๕) พัฒนาความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับ หน่วยงานอื่น |

**วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**ด้วยเทคนิค SWOT Analysis**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง  2. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด | 1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้  2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น  2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล | 1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูงหรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ยังขาดบุคลากรที่มีความสำคัญ |

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2 ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตและการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง  2. มีความพร้อมด้านงบประมาณ  3. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง | 1. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ดี และเพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน  2. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนี้ไม่เพียงพอ |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและด้านคุณภาพชีวิตเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม  2. มีผู้นำชุมชนที่มีความเข้มแข็ง  3. มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาให้ความรู้ และสนับสนุนในการทำให้ชุมชนมีความปลอดภัย และน่าอยู่ | 1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์  2. ชุมชนมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว และมีประชากรแผงอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้เจ้าหน้าที่หรือผู้นำชุมชนดูแลไม่ทั่วถึง  3. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย |

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3 ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมใ และการสาธารณสุข**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. มีวัดทางพุทธศาสนา 1 แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ประเพณีสงกรานต์  2. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น | 1. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งด้านการศึกษา และการสาธารณสุข ที่เพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน  2. ยังไม่มีบุคลกรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านนี้ไม่เพียงพอ  3. พื้นที่ตำบลไทยาวาสมีการรวมกลุ่มได้ยาก  4. ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา และการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม  2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก  3. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี | 1. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม ศาสนาวัฒนธรรมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์  2. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดการสืบสานและฟื้นฟู |

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านเศรษฐกิจที่ยั่งยืน**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. นโยบายของผู้นำชุมชน ผู้บริหาร มีความต้องการและสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจในชุมชนอย่างต่อเนื่อง  2. พื้นที่ตำบลไทยาวาสมีโรงงานอุตสาหกรรมหลายแห่ง ประชาชนในแหล่งงานที่ใกล้บ้าน | 1. ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมที่หลากหลาย  2. ยังขาดระบบการจัดเก็บข้อมูลด้านครัวเรือนในทุกมิติ ทั้งด้านรายได้ และด้านอาชีพที่เพียงพอที่จะใช้ในการดำเนินงาน |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมอาชีพ และการพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง | 1. ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอกับความต้องการของประชาขน  2. ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ  3. ต้นทุนทางการเกษตรสูงขึ้น ราคาปุ๋ย เป็นต้น |

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5 ด้านสิ่งแวดล้อม และการท้องเที่ยว**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น  2. พื้นที่ตำบลไทยาวาสเป็นพื้นที่ปริมณฑล อยู่ใกล้แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัด เช่น วัดไร่ขิง วัดศรีษะทอง วัดกลางบางพระ (หลวงพ่อสมหวัง) ตลาดน้ำดอนหวาน เป็นต้น | 1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยวในพื้นที่  2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในท้องถิ่น |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม  2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก  3. องค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนการดำเนินการในด้านสิ่งแวดล้อม | 1. โรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมบ่อยครั้ง  2. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ |

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6 ด้านการบริหารจัดการที่ดี**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง** | **จุดอ่อน** |
| 1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น  2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน  3. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในงานของราชการได้ | 1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง และการบริหารจัดการ  2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น  3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน |
| **โอกาส** | **อุปสรรค** |
| 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม  2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก  3. การเปลี่ยนแปลงระดับการเลือกตั้งของท้องถิ่นจะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้น และผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น | 1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์  2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง |

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

6. การสาธารณูปการ

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็กคนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓. การผังเมือง

๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

5. การควบคุมอาคาร

6. งานจราจร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

4. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

5. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

6. การท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
3. การจัดการศึกษา
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

# **6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะดำเนินการ มีดังนี้**

|  |  |
| --- | --- |
| **ภารกิจ** | **การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ** |
| **ภารกิจหลัก**   1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย 4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร 6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา 7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1. กองช่าง 2. สำนักปลัด 3. สำนักปลัด 4. ทุกส่วนราชการ 5. ทุกส่วนราชการ 6. สำนักปลัด 7. สำนักปลัด |
| **ภารกิจรอง**   1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี 2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ 3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร 4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน | 1. ทุกส่วนราชการ 2. สำนักปลัด 3. สำนักปลัด 4. กองคลัง |

**7.สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

จากการศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ตลอดจนกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสจะดำเนินการนั้น โดยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสมีส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ทั้งสิ้น4 ส่วนราชการ ได้แก่สำนักปลัด กองคลัง กองช่างและหน่วยตรวจสอบภายในและกรอบอัตรากำลัง 46 อัตราโดยสามารถสรุปปัญหาของโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ  
ที่มีโครงสร้างส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ ภารกิจต่าง ๆ ทั้งสิ้น 4 ส่วนราชการ ประกอบด้วย   
สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในแต่ละส่วนราชการประกอบไปด้วยส่วนราชการภายใน (ส่วนราชการระดับฝ่าย จำนวน 1 ฝ่าย) ซึ่งมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสซึ่งมีเป็นจำนวนมากเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ และช่วยปฏิบัติราชการของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการดูแลส่วนราชการต่าง ๆ หากไม่มีผลกระทบเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเห็นควรพิจารณากำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ทั้งนี้ ในการพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการสามารถสรุปปัญหาโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังได้ดังนี้

**1. สำนักปลัด อบต.** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส มีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วยฝ่ายจำนวน 1 ฝ่าย และอีก 8 งาน ได้แก่

1. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) แบ่งออกเป็น 2 งานคือ

1.1 งานนโยบายและแผนงาน ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน 1 อัตรา

1.2 งานนิติการ ประกอบด้วยตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา

2. งานบริหารทั่วไป ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 1 อัตรา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 2 อัตรา พนักงานขับรถยนต์ 1 อัตรา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) 1 อัตรา ภารโรง 1 อัตรา คนงาน 8 อัตรา คนงานประจำรถขยะ 3 อัตรา ยาม 1 อัตรา

3. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ประกอบด้วยตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน 1 อัตรา

4. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไทยาวาส ประกอบด้วยตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก 1 อัตรา (เป็นตำแหน่งที่ว่าง) ครูผู้ช่วย 1 อัตรา ซึ่งมอบหมายให้ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นผู้รับผิดชอบ

5. งานการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วยตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา

6. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงานเป็นผู้รับผิดชอบและมีผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผนและพนักงานจ้างทุกคน เป็นผู้ช่วย

7. งานบริการสาธารณสุข มอบหมายให้นักพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบและมีเจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ช่วย

8. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มอบหมายให้นักพัฒนาชุมชนเป็นผู้รับผิดชอบและมี เจ้าพนักงานธุรการเป็นผู้ช่วย

ปัญหาที่เกิดขึ้น

ปัจจุบันเป็นโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างของสำนักปลัด อบต. จากส่วนราชการระดับต้น เป็นส่วนราชการระดับกลาง ทั้งนี้โครงสร้างส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ที่มีปัจจุบันจำนวน 1 ฝ่าย และอาจเพิ่มปรับปรุงส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) จำนวน 1 ฝ่าย เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับกลางที่ต้องส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) ครบจำนวน 2 ฝ่าย สามารถปรับเป็นส่วนราชการระดับกลางได้

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสมีการขยายตัวของชุมชน ทำให้มีปริมาณงานในด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจึงมีภารกิจเป็นจำนวนมาก การพัฒนาในด้านต่างๆ มีปริมาญงานมากขึ้นในแต่ละปี จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 1 ตำแหน่ง และงานตำแหน่งที่ว่างคือตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินอุดหนุน ซึ่งการสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วเท่านั้น ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี ในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 นี้ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งต้องมีตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้น 1 ตำแหน่ง ดังนั้นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีครั้งนี้จึงกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไทยาวาสขึ้น 1 อัตรา และในอนาคตอาจกำหนดตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ผู้ช่วยนิติกร ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อรองรับภารกิจงานด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น ส่วนตำแหน่งครูผู้ช่วย และผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) มีเพียงพอ

**2.กองคลัง** มีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วยผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) แบ่งหน้าที่ใปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีการแบ่งงานต่าง ๆ ดังนี้

2.1 งานการเงินและบัญชี ประกอบด้วยตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 1 อัตรา

2.2 งานพัฒนารายได้ ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 1 อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 1 อัตรา

2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน ประกอบด้วยตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน 1 อัตรา พนักงานจ้างตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ 1 อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

กองคลังเป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี ซึ่งตำแหน่งปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ใช้วิธีการรับโอน เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน และอาจกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชีเพิ่ม ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี หากในอนาคตมีความพร้อมทั้งภารกิจงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน เห็นควรปรับปรุงโครงสร้าง ส่วนราชการภายใน (ฝ่าย) เป็นฝ่ายการเงินและบัญชีในอนาคต

**3. กองช่าง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน โดยประกอบไปด้วยผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) โดยมีส่วนราชการแบ่งเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง ประกอบด้วยตำแหน่ง และผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ 1 อัตรา

3.20งานควบคุมอาคาร ประกอบด้วยตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ 1 อัตรา

3.30งานสาธารณูปโภค ประกอบด้วยพนักงานจ้างตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า 1 อัตรา พนักงานผลิตน้ำประปา 1 อัตรา พนักงานจดมาตรวัดน้ำ 1 อัตรา และคนงาน 2 อัตรา

ปัญหาที่เกิดขึ้น

เดิมในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างมีปริมาณงานมาก งานมีความยาก และซับซ้อน กรอบอัตรายังไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนด ยังไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

เมื่อมีความพร้อมด้านภาระค่าใช้จ่าย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน เพิ่มมากขึ้น เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป) เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 อัตราในอนาคต

**4.หน่วยตรวจสอบภายใน**

หน่วยตรวจสอบภายในอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาที่เกิดขึ้น

หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง มีเพียงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รับผิดชอบและมีนิติกรเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต

ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ใช้วิธีการรับโอนเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา 3 ปี และอาจกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อรองรับภารกิจงานด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น

**บทสรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการยังคงตามเดิม ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง   
และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในการทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ในครั้งนี้ทำให้กรอบอัตรากำลังบุคลากรมีจำนวน ทั้งสิ้น 48 อัตรา ซึ่งที่ประชุมคณะกรรมการฯ มีมติให้ดำเนินการเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลังปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

**กำหนดเพิ่ม** - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา 1 อัตรา (สำนักปลัด)

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 อัตรา (สำนักปลัด)

-กรอบอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 46 อัตรา

-กรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 มีจำนวน 48 อัตรา

**8.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างเดิม อบต.ไทยาวาส | โครงสร้างใหม่ อบต.ไทยาวาส | หมายเหตุ |
| **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน  1.1.1 งานนโยบายและแผนงาน  1.1.2 งานนิติการ  1.2 งานบริหารงานทั่วไป  1.3 งานการเจ้าหน้าที่  1.4 งานสวัสดิการสังคม  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  1.7 งานบริการสาธารณสุข  1.8 งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม | **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  **1. สำนักปลัด อบต.**  1.1 ฝ่ายนโยบายและแผนงาน  1.1.1 งานนโยบายและแผนงาน  1.1.2 งานนิติการ  1.2 งานบริหารงานทั่วไป  1.3 งานการเจ้าหน้าที่  1.4 งานสวัสดิการสังคม  1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.6 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  1.7 งานบริการสาธารณสุข  1.8 งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม |  |
| **2. กองคลัง**  2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี  2.1.1 งานการเงินและบัญชี  2.2 งานพัฒนารายได้  2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน | **2. กองคลัง**  2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี  2.1.1 งานการเงินและบัญชี  2.2 งานพัฒนารายได้  2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างเดิม อบต.ไทยาวาส | โครงสร้างใหม่ อบต.ไทยาวาส | หมายเหตุ |
| **3. กองช่าง**  3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง  3.2 งานควบคุมอาคาร  3.3 งานสาธารณูปโภค | **3. กองช่าง**  3.1 งานแบบแผนและก่อสร้าง  3.2 งานควบคุมอาคาร  3.3 งานสาธารณูปโภค |  |
| **4. หน่วยตรวจสอบภายใน**  **-** งานตรวจสอบภายใน | **4. หน่วยตรวจสอบภายใน**  **-** งานตรวจสอบภายใน |  |

**8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรา กำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม / ลด | | | หมายเหตุ |
| 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 |
| ปลัด อบต.  (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **รวม** | **1** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** |  |
| **สำนักปลัด อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - หน.สำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **1. ฝ่ายนโยบายและแผนงาน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน  (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **2. งานบริหารงานทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| - พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างทั่วไป  - ภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - คนงาน | 8 | 8 | 8 | 8 | - | - | - | ว่าง 1 |
| - คนงานประจำรถขยะ | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |
| - ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **3. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม**  - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **4. งานการเจ้าหน้าที่**  - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **5. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| **6. งานบริการสาธารณสุข** | - | - | - | - | - | - | - |  |
| **7. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม** | - | - | - | - | - | - | - |  |
| **8.** **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒธนธรรม**  - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | เพิ่มตาม  ว.36 |
| - ครูผู้ช่วย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม/ให้ กสถ.สรรหา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **รวมสำนักปลัด อบต.** | **28** | **30** | **30** | **30** | **+2** |  |  |  |
| **รวมทั้งหมด** | **28** | **30** | **30** | **30** | **+2** |  |  |  |
| **กองคลัง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองคลัง  (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **1. งานการเงินและบัญชี**  - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเมื่อ  2 พ.ค. 65 |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| งานพัฒนารายได้  - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| งานพัฒนารายได้  - เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **รวมกองคลัง** | **8** | **8** | **8** | **8** | - | - | - |  |
| **กองช่าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้อำนวยการกองช่าง  (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **1. งานแบบแผนและก่อสร้าง**  พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **2. งานควบคุมอาคาร**  - นายช่างโยธา ปง/ชง. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| **3. งานสาธารณูปโภค**  พนักงานจ้างตามภารกิจ  - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างทั่วไป  - พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่าง |
| - คนงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| **รวมกองช่าง** | **8** | **8** | **8** | **8** | **-** | **-** | **-** |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม/ให้ กสถ.สรรหา |
| **รวม** | **46** | **48** | **48** | **48** | **+2** | **-** | **-** |  |

**9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง 3 ปี มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะต้องจ่ายด่านการบริหารงานบุคคล สำหรับจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | **อัตรากำลังที่คาดว่า** | | | **อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด** | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)** | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (๓)** | | | **หมายเหตุ** |
| **จะต้องใช้ในช่วง** | | |
| **ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า** | | |
| **จำนวน(คน)** | **เงินเดือน** | **ปจต.** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** | **2567** | **2568** | **2569** |  |
| **(1)** |
| 1 | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 503,160 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 16,440 | 19,560 | 19,560 | 687,600 | 707,160 | 726,720 | (41,930) |
|  | **รวม** |  | **1** | **1** | **503,160** | **168,000** | **1** | **1** | **1** | **-** | **-** | **-** | **16,440** | **19,560** | **19,560** | **687,600** | **707,160** | **726,720** |  |
|  | **สำนักปลัด อบต.** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด  (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 382,560 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 438,000 | 451,320 | 464,640 | (31,880) |
| 3 | หัวหน้านโยบายและแผน | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 486,960 | 487,680 | 489,000 | (37,960) |
|  | (นักบริหารงานทั่วไป) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 1 | 1 | 276,960 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 11,520 | 12,000 | 288,120 | 299,640 | 311,640 | (23,080) |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน | ชก. | 1 | 1 | 249,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,040 | 10,920 | 11,160 | 260,520 | 271,440 | 282,600 | (20,790) |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 1 | 1 | 416,160 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 429,240 | 442,320 | 455,520 | (34,680) |
| 7 | นิติกร | ปก. | 1 | 1 | 245,280 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 12,000 | 8,880 | 8,640 | 257,280 | 266,160 | 274,800 | (20,440) |
| 8 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 341,160 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,040 | 11,160 | 11,520 | 352,200 | 363,360 | 374,880 | (28,430) |
| 9 | ครูผู้ช่วย | - | 1 | 1 | 0 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **ว่างเดิมเงินอุดหนุน** |
| 10 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ต้น | - | - | 503160 | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | เพิ่มตาม ว.36 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | เงินอุดหนุน |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | - | 1 | 1 | 264,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,680 | 11,040 | 11,520 | 275,040 | 286,080 | 297,600 | (22,030) |
| 12 | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 1 | 1 | 229,800 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,240 | 9,600 | 9,960 | 239,040 | 248,640 | 258,600 | (19,150) |
| 13 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ฑินี) | - | 1 | 1 | 171,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,200 | 7,440 | 178,320 | 185,520 | 192,960 | (14,280) |
| 14 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภัทรพร) | - | 1 | 1 | 170,400 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,840 | 7,200 | 7,440 | 177,240 | 184,440 | 191,880 | (14,200) |
| 15 | พนักงานขับรถยนต์ | - | 1 | 1 | 172,080 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,960 | 7,200 | 7,560 | 179,040 | 186,240 | 193,800 | (14,340) |
| 16 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) | - | 1 | 1 | 117,120 | - | 2 | 2 | 2 | +1 | - | - | 4,800 | 4,920 | 5,160 | 121,920 | 126,840 | 132,000 | (9,760) |
| 17 | ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 0 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **เงินอุดหนุน** (10,700) |
| 18 | ภารโรง | - | 1 | 1 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 19 | คนงาน | - | 8 | 8 | 864,000 | - | 8 | 8 | 8 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 864,000 | 864,000 | 864,000 | (9,000) ว่าง 1 |
| 20 | ยาม | - | 1 | 0 | 108,000 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | (9,000) |
| 21 | คนงานประจำรถขยะ | - | 3 | 3 | 324,000 | - | 3 | 3 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 324,000 | 324,000 | 324,000 | (9,000) |
|  | **รวมสำนักปลัด อบต.** | - | **28** | **27** | **5,399,400** | **60,000** | **30** | **30** | **30** | +2 | - | **-** | **130,680** | **130,200** | **134,400** | **5,086,920** | **5,203,680** | **5,323,920** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

หน้า 40

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | | |  | | | | | | | | |  | | |  | |  | | | | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  | | | |  | | | | |  |  | | |  | |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | | | **ระดับตำแหน่ง** | | | **จำนวนทั้งหมด** | | | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | | | | | | | | **อัตรากำลังที่คาดว่า** | | | | | | | | | | **อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด** | | | | | | | | | | | | **ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)** | | | | | | | | | | **ค่าใช้จ่ายรวม (๓)** | | | | | | | | | **หมายเหตุ** | | |  |  | | | |  | | |
| **จะต้องใช้ในช่วง** | | | | | | | | | |  |  | | | |  | | |
| **ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า** | | | | | | | | | |  |  | | | |  | | |
| **จำนวน(คน)** | | | **เงินเดือน** | | **ปจต.** | | | **2567** | | | **2568** | | | | **2569** | | | **2567** | | | | **2568** | | | | **2569** | | | | **2567** | | | | | **2568** | | **2569** | | | **2567** | | | | **2568** | | | **2569** | |  | | |  |  | | | |  | | |
| **(1)** | |  |  | | | |  | | |
|  | **กองคลัง** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
| 20 | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) | | | ต้น | | | 1 | | | 1 | | | 483,120 | | 42,000 | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 15,480 | | | | | 16,080 | | 16,680 | | | 540,600 | | | | 556,680 | | | 573,360 | | (40,260) | | |  |  | | | |  | | |
| 21 | นักวิชาการเงินและบัญชี | | | ปก/ชก. | | | 1 | | | - | | | 355,320 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 12,000 | | | | | 12,000 | | 12,000 | | | 367,320 | | | | 379,320 | | | 391,320 | | ว่าง 2 พ.ค.65 | | |  |  | | | |  | | |
| 22 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | | ปง./ชง. | | | 1 | | | - | | | 326,220 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 11,280 | | | | | 11,100 | | 11,520 | | | 337,500 | | | | 348,600 | | | 360,120 | | **ว่างเดิม** | | |  |  | | | |  | | |
| 23 | เจ้าพนักงานพัสดุ | | | ชง. | | | 1 | | | 1 | | | 275,040 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 10,800 | | | | | 10,920 | | 11,160 | | | 285,840 | | | | 296,760 | | | 307,920 | | (22,920) | | |  |  | | | |  | | |
| 24 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | | ชง. | | | 1 | | | 1 | | | 291,240 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 11,040 | | | | | 11,160 | | 10,920 | | | 302,280 | | | | 313,440 | | | 324,360 | | (24,270) | | |  |  | | | |  | | |
|  | **พนักงานจ้าง** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
| 25 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 163,320 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 6,600 | | | | | 6,840 | | 7,080 | | | 169,920 | | | | 176,760 | | | 183,840 | | (13,610) | | |  |  | | | |  | | |
| 26 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 152,040 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 6,120 | | | | | 6,360 | | 6,600 | | | 158,160 | | | | 164,520 | | | 171,120 | | (12,670) | | |  |  | | | |  | | |
| 27 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 171,120 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 6,960 | | | | | 7,200 | | 7,440 | | | 178,080 | | | | 185,280 | | | 192,720 | | (14,260) | | |  |  | | | |  | | |
|  | **รวมกองคลัง** | | |  | | | **8** | | | **6** | | | **2,217,420** | | **42,000** | | | **8** | | | **8** | | | | **8** | | | - | | | | - | | | | - | | | | **80,280** | | | | | **81,660** | | **83,400** | | | **2,339,700** | | | | **2,421,360** | | | **2,504,760** | |  | | |  |  | | | |  | | |
|  | **กองช่าง** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
| 28 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | | | ต้น | | | 1 | | | 1 | | | 369,480 | | 42,000 | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 13,080 | | | | | 13,440 | | 13,320 | | | 424,560 | | | | 438,000 | | | 451,320 | | (30,790) | | |  |  | | | |  | | |
| 29 | นายช่างโยธา | | | ชง. | | | 1 | | | 1 | | | 324,360 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 11,160 | | | | | 11,040 | | 11,160 | | | 335,520 | | | | 346,560 | | | 357,720 | | (27,030) | | |  |  | | | |  | | |
|  | **พนักงานจ้าง** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
| 30 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 168,120 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 6,840 | | | | | 7,080 | | 7,320 | | | 174,960 | | | | 182,040 | | | 189,360 | | (14,010) | | |  |  | | | |  | | |
| 31 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 156,960 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 6,360 | | | | | 6,600 | | 6,840 | | | 163,320 | | | | 169,920 | | | 176,760 | | (13,080) | | |  |  | | | |  | | |
| 32 | พนักงานผลิตน้ำประปา | | | - | | | 1 | | | 1 | | | 108,000 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | | 108,000 | | | | 108,000 | | | 108,000 | | (9,000) | | |  |  | | | |  | | |
| 33 | คนงาน | | | - | | | 2 | | | 2 | | | 216,000 | | - | | | 2 | | | 2 | | | | 2 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | | 216,000 | | | | 216,000 | | | 216,000 | | (18,000) | | |  |  | | | |  | | |
| 34 | พนักงานจดมาตรน้ำ | | | - | | | 1 | | | - | | | 108,000 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 0 | | | | | 0 | | 0 | | | 108,000 | | | | 108,000 | | | 108,000 | | ว่าง | | |  |  | | | |  | | |
|  | **รวมกองช่าง** | | |  | | | **8** | | | **7** | | | **1,450,920** | | **42,000** | | | **8** | | | **8** | | | | **8** | | | - | | | | - | | | | - | | | | **37,440** | | | | | **38,160** | | **38,640** | | | **1,530,360** | | | | **1,568,520** | | | **1,607,160** | |  | | |  |  | | | |  | | |
| 35 | **หนวยตรวจสอบภายใน** | | | ปก./ชก. | | | 1 | | | - | | | 355,320 | | - | | | 1 | | | 1 | | | | 1 | | | - | | | | - | | | | - | | | | 355,320 | | | | | 12,000 | | 12,000 | | | 355,320 | | | | 367,320 | | | 379,320 | | **ว่างเดิม** | | |  |  | | | |  | | |
|  | **นักวิชาการตรวจสอบภายใน** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
| (5) | **รวม** | | |  | | | **46** | | | **40** | | | **9,570,900** | | **312,000** | | | **48** | | | **48** | | | | **48** | | | +2 | | | | - | | | | - | | | | **986,040** | | | | | **267,780** | | **272,220** | | | **9,999,900** | | | | **10,268,040** | | | **10,541,880** | |  | | |  |  | | | |  | | |
| (6) | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | | **1,499,985** | | | | **1,540,206** | | | **1,581,282** | |  | | |  |  | | | |  | | |
| (7) | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** | | |  | | |  | | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | |  | | | |  | | | | |  | |  | | | **11,499,885** | | | | **11,808,246** | | | **12,123,162** | |  | | |  |  | | | |  | | |
| (8) | **คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **30.42** | | | | **29.75** | | | **29.09** | |  | | |  |  | | | |  | | |
|  |  | |  | | |  | |  | | |  | | |  | | |  | |  |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | | | |  | | | | |  | | | | | | |  | | | |  | | |  | |  | | |  |  | | | |  | | |
|  | |  | | |  | | | |  | | |  | | | |  | | | | | | | |  | | |  | | |  | | | | | **หน้า41** | |  | |  | | |  | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | |
| **หมายเหตุ** : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | |  | | | |  | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง | | | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| หรือกิจกรารสาถนธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้ | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (36,000,000 บาท) | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน | | | 37,800,000 | | บาท | (36,000,000 x 5 %) +36,000,000 = 37,800,000) | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (37,800,000 บาท) | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน | | | 39,690,000 | | บาท | (37,800,000 x 5 %) +37,800,000 = 39,690,000) | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (39,690,000 บาท) | | | | | | | | | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน | | | 41,674,500 | | บาท | (39,690,000 x 5 %) +39,690,000 = 41,674,500) | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | : ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | : ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | : ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | \*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | \*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  | **หน้า42** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**4. หน่วยตรวจสอบภายใน**

**1. สำนักปลัด อบต.**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**2. กองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**3. กองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

**ฝ่ายนโยบายและแผนงาน**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**-งานแบบแผนและก่อสร้าง  
-งานควบคุมอาคาร  
-งานสาธารณูปโภค**

**-งานการเงินและบัญชี**

**-งานพัฒนารายได้  
-งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**-งานบริหารงานทั่วไป**

**-งานการเจ้าหน้าที่  
-งานสวัสดิการสังคม  
-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**-งานบริการสาธารณสุข**

**-งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม**

**-งานนโยบายและแผนงาน  
-งานนิติการ**

**โครงสร้างสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**หัวหน้าสำนักปลัด  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

**หัวหน้านโยบายและแผนงาน**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)**

**งานบริหารงานทั่วไป**

1

**งานการเจ้าหน้าที่**

2

**งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม**

**ข้าราชการ**

- นักพัฒนาชุมชน ชก. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (1)

18

**ข้าราชการ**

- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (2)

- พนักงานขับรถยนต์ (1)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ภารโรง (1)

- คนงาน (8)

- คนงานประจำรถขยะ (3)

- ยาม (1)

**ข้าราชการ**

- นักทรัพยากรบุคคล ชก. (1)

1

**งานป้องกันและบรรเทา**

**สาธารณภัย**

**-**พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (กำหนดเพิ่ม +1)

**ข้าราชการ**

**-** นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

3

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลไทยาวาส**

**ข้าราชการ**

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กำหนดเพิ่ม +1)

- ครูผู้ช่วย (1 เปลี่ยนชื่อ)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (1)

3

1

**ข้าราชการ**

- นิติกร ปก. (๑)

**งานนิติการ**

**งานบริการสาธารณสุข**

**-**

**งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม**

**-**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ตามภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 3 | - | - | 1 | 3 | - | - | - | 1 | - | 8 | 13 | **29** |

8

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)**

**โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

**ข้าราชการ**

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

2

2

**งานพัฒนารายได้**

**ข้าราชการ**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

**งานการเงินและบัญชี**

3

**ข้าราชการ**

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ตามภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 3 | - | **8** |

**โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

10

**ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)**

2

**งานแบบแผนและก่อสร้าง**

**งานควบคุมอาคาร**

2

5

**งานสาธารณูปโภค**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

**ข้าราชการ**

- นายช่างโยธา ชง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานผลิตน้ำประปา (1)

- พนักงานจดมาตรน้ำ (๑)

- คนงาน (2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ตามภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 2 | 4 | **8** |

**หมายเหตุ :** สายปฏิบัติ 3 อัตรา

สายวิชาการ 1 อัตรา

**โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน**

2

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) (1)**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

1

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก. (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | **อำนวยการท้องถิ่น** | | | **วิชาการ** | | | | **ทั่วไป** | | | **พนักงานจ้าง** | | **รวม** |
| **ต้น** | **กลาง** | **สูง** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญการ** | **ชำนาญการพิเศษ** | **เชี่ยวชาญ** | **ปฏิบัติงาน** | **ชำนาญงาน** | **อาวุโส** | **ตามภารกิจ** | **ทั่วไป** |
| **จำนวน** | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | **1** |

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | |  | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | |  | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/** | | **หมายเหตุ** |
|  |  |  | | **เลขที่ตำแหน่ง** | | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** |  | **ตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน** | |  |
| 1 | พนักงานส่วนตำลบล |  | |  | | ปลัด อบต. | กลาง | 18-3-00-1101-001 | | ปลัด อบต. | | กลาง | 503,160 | 168,000 |  | | 671,160 |
|  | นายดำเนิน แก้วประทุม | ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต | | 18-3-00-1101-001 | | (นักบริหารงานท้องถิ่น) |  |  | | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | |  | (41,930x12) | (14,000x12) |  | |  |
|  |  | (รัฐศาสตร์) | |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |  |
| **สำนักปลัด** | | | | | | | | **สำนักปลัด** | | | | | | | | |  |
| 2 | นางสาวละออ คำยอด | | ป.ตรี | 18-3-01-2101-001 | | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | 18-3-01-2101-001 | | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | | 382,560 | 42,000 |  | | 424,560 |
|  |  | | บริหารธุรกิจบัณฑิต |  | | (นักบริหารงานทั่วไป) |  |  | | (นักบริหารงานทั่วไป) |  | | (31,880x12) | (3,500x12) |  | |  |
|  |  | | (การจัดการทั่วไป) |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 3 | นางสาวรุ่งทิวา อุษา | | ป.โท รัฐศาสตร์ | 18-3-01-2101-002 | | หัวหน้านโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 18-3-01-2101-002 | | หัวหน้านโยบายและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | | 455,520 | 18,000 | - | | 473,520 |
|  |  | | มหาบัณฑิต |  | |  |  | |  | | (37,960x12) | (1,500x12) |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 4 | นางสาวสุพัตรา จันทบุตร | | ป.โท รัฐศาสตร์ | 18-3-01-3102-001 | | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 18-3-01-3102-001 | | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | | 276,960 | - | - | | 276,960 |
|  |  | | มหาบัณฑิต |  | |  |  |  | |  |  | | (23,080x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 5 | นางสาวเม กองแก้ว | | ป.ตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต | 18-3-01-3103-001 | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | 18-3-01-3103-001 | | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชก. | | 249,480 | - | - | | 249,480 |
|  |  | | (คณิตศาสตร์) |  | |  |  |  | |  |  | | (20,790x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 6 | สิบโทพลวรรธน์ นาคะศิริ | | ป.ตรี นิติศาสตรบัณฑิต | 18-3-01-3105-001 | | นิติกร | ปก. | 18-3-01-3105-001 | | นิติกร | ปก. | | 245,280 | - | - | | 245,280 |
|  |  | | (นิติศาสตร์) |  | |  |  |  | |  |  | | (20,440x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 7 | น.ส.หิรัญรัศมิ์ นิยมพงษ์ | | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | 18-3-01-3801-001 | | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 18-3-01-3801-001 | | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | | 416,160 | - | - | | 416,160 |
|  |  | | (การจัดการ) |  | |  |  |  | |  |  | | (34,680x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 8 | น.ส.จรัญญา ชมภูพฤกษ์ | | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | 18-3-01-4101-001 | | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 18-3-01-4101-001 | | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | | 341,160 | - | - | | 341,160 |
|  |  | | (การจัดการทั่วไป) |  | |  |  |  | |  |  | | (28,430x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| 9 | ว่าง | | - | 18-3-01-6600-067 | | ครูผู้ดูแลเด็ก | - | 18-3-01-6600-067 | | ครูผู้ช่วย | - | | - | - | - | | งบอุดหนุน |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | | (เปลี่ยนชื่อ) |
|  |  | |  |  | |  |  | | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  | **หน้า 45** | |  |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  | |  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | | | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/** | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | | **ตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน** | |  |
| 10 | - | | - | - | - | | - | 18-3-01-3701-001 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | ต้น | | - | - | - | | กำหนดเพิ่ม |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | | ตาม ว.36 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 11 | นายกฤตภาส ไทญาณสิทธิ | | ปริญญาตรี | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | - | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | | - | | 264,360 | - | - | | 264,360 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (22,030x12) |  |  | |  |
| 12 | นายเอกชัย ทองสง่า | | ปริญษาตรี | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | - | - | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | | - | | 229,800 | - | - | | 229,800 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (19,150x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 13 | น.ส.ภัทรพร ดนุดิษฐ์ | | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | | 170,400 | - | - | | 170,400 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (14,200x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 14 | น.ส.ฑินี ปราถนาวัฒนาสุข | | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | | 171,360 | - | - | | 171,360 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (14,280x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 15 | นายมานะ โอ๊ยนาสวน | | ปวช. | - | พนักงานขับรถยนต์ | | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | | - | | 172,080 | - | - | | 172,080 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (14,340x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 16 | นายสาธิต ศรีจงใจ | | มัธยมศึกษา | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | - | | 117,120 | - | - | | 112,800 |
|  |  | |  |  | (ทักษะ) | |  |  | (ทักษะ) | |  | | (9,760x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 17 | น.ส.ศิริวรรณ ยศกัง | | ปริญญาตรี | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | - | - | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | | - | | 128,400 | - | - | | 128,400 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (10,700x12) |  |  | | งบอุดหนุน |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 18 | - | | - | - | - | | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | | - | | 112,800 | - | - | | 112,800 |
|  |  | |  |  |  | |  |  | (ทักษะ) | |  | | (9,400x12) |  |  | | กำหนดเพิ่ม |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 19 | น.ส.ณิชาภัทร โสภา | | มัธยมศึกษา | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | - | ภารโรง | |  | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
| 20 | นายภูเบศ วิเศษเผ่า | | ประถมศึกษา | - | ยาม | | - | - | ยาม | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | | **หน้า 46** | |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | | | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/** | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | | **ตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน** | |  |
| 21 | นายสมพงษ์ อุบล | | ประถมศึกษา | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 22 | นายประศาล บัวสมบูรณ์ | | มัธยมศึกษา | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 23 | นายสุวนนท์ สุภาพจันทร์ | | มัธยมศึกษา | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | - | คนงานประจำรถขยะ | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 24 | นายดำเกิง เหมศิริ | | มัธยมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 25 | นายสมชาย ช้างทองแดง | | มัธยมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 26 | นายนฤชัย สุขประเสริฐ | | มัธยมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 27 | นายอรรถพล อ่อนนาเลน | | มัธยมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 28 | นายสุชาติ ลลิตพงศ์ | | ประถมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 29 | นางสาวสาธิดา ปัจมานันกุล | | ป.ตรี | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 30 | นายธีระพงษ์ ม่วงศรีสันต์ | | มัธยมศึกษา | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | 108,000 |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | | **หน้า 50** | |  | |  | |  |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | | | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/** | | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | | **ตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน** | |  |
| 31 | ว่าง | | - | - | คนงาน | | - | - | คนงาน | | - | | 108,000 | - | - | | ว่าง |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  | |  |
|  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| **กองคลัง** | | | | | | | | **กองคลัง** | | | | | | | | |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 32 | นางสาสุรภี สายสุดใจ | ป.โท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | | 18-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | | ต้น | 18-3-04-2102-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | | ต้น | | 483,120 | 42,000 | - | | 525,120 |
|  |  | (การจัดการทั่วไป) | |  | (นักบริหารงานการคลัง) | |  |  | (นักบริหารงานการคลัง) | |  | | (40,260x12) | (3,500x12) |  | |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 33 | ว่าง | - | | 18-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | | ชก. | 18-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | | ชก. | | 355,320 |  | - | | ว่าง |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,740+49,480) |  |  | | 2 พ.ค.65 |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 34 | ว่าง | - | | 18-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ปง./ชง. | 18-3-04-4201-001 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | | ปง./ชง. | | 297,900 |  | - | | ว่างเดิม |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (8,750+40,900) |  |  | |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  | |  |
| 35 | ส.อ.(หญิง)รัตน์ฐาภัทร หัสชู | ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต | | 18-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | | ชง. | 18-3-04-4203-001 | เจ้าพนักงานพัสดุ | | ชง. | | 275,040 |  |  | | 275,040 |
|  |  | (การจัดการทั่วไป) | |  |  | |  |  |  | |  | | (22,920x12) |  |  | |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 36 | นางสาวจิรัฐิติ พัฒพันธุ์ | ปวส. | | 18-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ชง. | 18-3-04-4204-001 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | ชง. | | 291,240 |  |  | | 291,240 |
|  |  | (การบัญชี) | |  |  | |  |  |  | |  | | (24,270x12) |  |  | |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
| 37 | น.ส.ธดากรณ์ ไทญาณสิทธิ | ปริญญาตรี | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | - | | 171,120 | - | - | | 171,120 |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (14,260x12) |  |  | |  |
| 38 | น.ส.ปวริศา พินิจ | ปวช. | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | | 152,040 | - | - | | 152,040 |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (12,670x12) |  |  | |  |
| 39 | นางสาวสุกัญญา คงคาศรี | ปวส. | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | - | | 163,320 | - | - | | 163,320 |
|  |  | (การบัญชี) | |  |  | |  |  |  | |  | | (13,610x12) |  |  | |  |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  | |  |
|  | **กองช่าง** | | | | | | | **กองช่าง** | | | | | | | | | |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| 40 | นายศิริชัย หนูสอน | ป.โท | | 18-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | | ต้น | 18-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | | ต้น | | 369,480 | 42,000 | - | 411,480 | |
|  |  | คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | |  | (นักบริหารงานช่าง) | |  |  | (นักบริหารงานช่าง) | |  | | (30,790x12) | (3,500x12) |  |  | |
|  |  | (สาขาวิขการบริหารงานก่อสร้าง) | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | | **หน้า 51** | |  | |  | |  |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | | | | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | | | | | **เงินเดือน** | **เงินประจำ** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/** | **หมายเหตุ** | |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | | **ระดับ** | | **ตำแหน่ง** | **เงินค่าตอบแทน** |  | |
| 41 | นายนราวุธ ฤทธิ์พันธ์ | ปริญาตรี | | 18-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | | ชง. | 18-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | | ชง. | | 324,360 | - | - | 324,360 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (27,030x12) |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| 42 | น.ส.สุวิมล อุบล | ปวส. | | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | | 168,120 | - | - | 168,120 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (14,010x12) |  |  |  | |
| 43 | นายณัฐกิตติ์ อินทร์วิมล | ปวส. | | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | - | | 156,960 | - | - | 156,960 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | 13,080x12) |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| 44 | นายสุชีพ รับพรพระ | มัธยมศึกษา | | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | |  | | 108,000 | - | - | 108,000 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  |  | |
| 45 | นายประจวบ อ่อนนาเลน | ประถมศึกษา | |  | คนงาน | |  |  | คนงาน | |  | | 108,000 | - | - | 108,000 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| 46 | ว่าง | - | |  | พนักงานจดมาตรน้ำ | |  |  | พนักงานจดมาตรน้ำ | |  | | 108,000 | - | ว่าง | 108,000 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| 47 | นายศินะโรจน์ ปลาบู่ทอง | ปวส. | |  | คนงาน | |  |  | คนงาน | |  | | 108,000 | - | - | 108,000 | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,000x12) |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
| **-** | | | | | | | | **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | | |  | |
| 48 | - | - | | - | - | |  | 18-3-12-3205-001 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | | ปก/ชก. | | 355,320 | - | - ว่างเดิม - | ว่างเดิม | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | (9,740+49,480) |  | (กสถ) |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | | /2x12 |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | |  |  |  | |  | |  |  |  |  | |
|  |  |  | |  |  | | **หน้า 52** | |  | |  | |  |  |  |  | |

**๑2. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และแผนรัฐบาลดิจิทัลประเทศไทย พ.ศ.2566 – 2570 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

**4. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

**5. แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส** ได้มีการกำหนดแนวทาง การพัฒนาดังนี้

5.1 การพัฒนาตนเอง โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาตนเองเช่น การใช้สื่อต่าง ๆ , กิจกรรมวิชาการร่วมกัน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

5.2 การพัฒนาในงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้พัฒนาในงาน เช่น การสอนงาน , การเป็นพี่เลี้ยง และการมอบหมายงาน เป็นต้น

5.3 การพัฒนานอกงาน โดยการให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างได้พัฒนานอกงาน เช่น การฝึกอบรม , การศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2567 - 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส

**๑3. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส**

องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

3. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

4. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

5. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลไทยาวาส เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง   
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาสทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลไทยาวาส**

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์  
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

5.6 ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า  
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง   
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายใน ระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น  
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่  
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี ในหน่วยงาน

-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่อง ทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยาวาส จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***