

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ฉบับที่ผ่านการพิจารณาของอนุกรรมการตรวจสอบกลั่นกรองแล้ว)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เพื่อเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบถัดไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ สามารถจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี มีใช้ทันอย่างถูกต้อง จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์
อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๓
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง อบต.บ้านโพธิ์	๓๙
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง อบต.บ้านโพธิ์	๔๑

ภาคผนวก

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

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้
อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๑. ถนนใช้สัญจรไปมาในตำบลเป็นหลุมเป็นบ่อ ใช้ได้ไม่ทุกฤดูกาล ๒. ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึงและครอบคลุม ๓. ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่ครอบคลุม ทุกหมู่บ้าน	๑. ก่อสร้างถนนลาดยาง ขุดลอกคลอง สร้าง สะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ ๒. ติดตั้งและขยายหมายเลขโทรศัพท์บ้านและ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน ๓. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ๔. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก และ ปรับปรุงผิวจราจร
๒. ด้านสังคม	๒. ด้านสังคม
๑. ปัญหาด้านอบายมุข ๒. ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาอย่าง ต่อเนื่อง ๔. การจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ไม่ทั่วถึง	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไข ปัญหายาเสพติดต่าง ๆ ๒. ส่งเสริมการเล่นกีฬา และจัดการแข่งขันกีฬา เพื่อต่อต้านยาเสพติด ๓. เพิ่มจำนวนผู้ได้รับการจัดสวัสดิการทางสังคม ให้ทั่วถึงขึ้น
๓. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย	๓. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย
๑. การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ๒. ขาดการส่งเสริมด้านการแพทย์แผนไทย ๓. บุคลากรด้านสาธารณสุข ไม่สามารถให้บริการได้ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง ๔. มีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ	๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และ เด็ก ๒. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา ๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัด ยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า ๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคน พิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ด้านน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร ๑. ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง ๒. ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร	๔. ด้านน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร ๑. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และขุดบ่อน้ำตื้น ๒. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ๓. ให้มีการบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลและบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม	๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑. รมรณรงค์ให้ประชาชนปลูกต้นไม้สองข้างถนนในหมู่บ้านและที่สาธารณะ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านเศรษฐกิจ ๑. กลุ่มเกษตรกรและกลุ่มอาชีพขาดเงินทุน ๒. ประชาชนขาดความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ๓. สินค้าอุปโภคบริโภคราคาแพง ๔. ไม่มีตลาดกลางรับซื้อผลิตผลทางการเกษตร	๖. ด้านเศรษฐกิจ ๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ๒. ให้ความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน ๓. ให้น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ๔. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
๗. ด้านการบริหาร และการจัดการ ๑. งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาไม่เพียงพอ ๒. เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอ ๓. บุคลากรขาดการอบรมอย่างต่อเนื่อง	๗. ด้านการบริหารและการจัดการ ๑. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๒. จัดหาครุภัณฑ์ที่ทันสมัยและจำเป็น เพื่อความสะดวกในการบริหารงาน ๓. เพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรเข้ารับการอบรม
๘. ด้านการศึกษา ๑. ขาดแหล่งข้อมูลการเรียนรู้นอกสถานศึกษา ๒. เยาวชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๘. ด้านการศึกษา ๑. จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ของตำบล ๒. ส่งเสริมให้เยาวชนตระหนักถึงศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นและพร้อมยึดถือปฏิบัติสิ่งที่ดีงาม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาลในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การส่งเสริมการกีฬา
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ

และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมควร

- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

การแบ่งงานในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานพร้อมมีภารกิจ ที่รับผิดชอบชัดเจนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน ภายใต้การควบคุมตรวจสอบการตามลำดับขั้นจากผู้อำนวยการกอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องของงานได้ มีโอกาสผิดพลาดน้อย

โครงสร้างและการแบ่งส่วนงาน มีการแบ่งมอบอำนาจตามภาระหน้าที่ เป็นการกระจายอำนาจจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง มอบการตัดสินใจภายใต้บทบาทและหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีแนวทางเป็นไปภายใต้กฎหมาย เป็นการเพิ่มความคล่องตัวในการจัดการ สามารถติดตามประเมินผลได้ในส่วนหนึ่ง

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมายบางตัวเอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาตรงตามความต้องการของคนในชุมชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี ระบบงานมีความเป็นเอกภาพ เนื่องจากงานแต่ละงานมีคู่มือและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแสดงเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และมีตำแหน่งที่เกื้อกูลกันสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหรืองานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้เมื่อบุคลากรงานใดงานหนึ่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่อยู่

๓. การบริหารงานบุคคล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีอำนาจบริหารงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มากขึ้นและชัดเจน ทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างรวดเร็วตั้งแต่การบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนระดับ ตลอดจนการเปิดรับพนักงานจ้าง เมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำของแต่ละงาน ทั้งนี้อยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการปรับปรุงอัตรา/ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่งหน้าที่ เพราะผ่านกระบวนการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งตามมาตรฐานของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้น ๆ ที่เปิดสอบคัดเลือก และเมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้ว ให้ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการส่งเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติม ศึกษาดูงานนอกสถานที่

๔. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมในการทำการเกษตร

๕. การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงทำให้เห็นปัญหาของประชาชนและการเข้าถึงการทำงานของประชาชนทำให้มีโอกาสในการพัฒนาสูง

๖. ท้องถิ่นสามารถตราข้อบัญญัติโดยตรงไม่ขัดแย้งต่อกฎหมายทำให้สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีงบประมาณเป็นของตนเอง ทำให้การบริหารงานแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

จุดอ่อน

๑. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

การบริหารจัดการพัฒนาพื้นที่ขาดประสิทธิภาพเนื่องจากโครงการ/กิจกรรมที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาอบต. มีจำนวนมากกว้างงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๒. การบริหารงานบุคคล

บุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้เกิดความล่าช้าและการทำงานซ้ำซ้อน

๓. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

๑) ขาดเครื่องจักรกลและเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ ที่จะนำมาใช้งาน สำหรับที่มีใช้งานปัจจุบันทั้งประสิทธิภาพและคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องการใช้งาน

๒) ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่าย (Network) ในระยะยาวทั้งในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Hardware and Software) และด้านเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ เกิดประสิทธิภาพในอนาคต และลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

๔. มีปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วมเกิดขึ้นทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายและความเดือดร้อนแก่ประชาชน

๕. ประชาชนยังขาดการปลูกฝังและการเรียนรู้การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้อง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการและการพัฒนาพื้นที่ สามารถบริหารงบประมาณงาน และกำลังคน ได้ตามศักยภาพ และภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและ สนับสนุน ในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกพื้นที่ รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนเป็นหน่วยงานราชการที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีความรู้ความเข้าใจในความต้องการของประชาชนในตำบลเป็นอย่างดี สามารถตอบสนองความต้องการและความจำเป็นเร่งด่วนเมื่อประชาชนประสบภัย อุทกภัยได้อย่างทันทั่วถึงที่ ความสามัคคีของประชาชนในตำบลเอื้อให้มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน พัฒนาตำบล รวมถึงทำให้สภาองค์การบริหารตำบลบ้านโพธิ์มีเสถียรภาพการปฏิรูประบบราชการแบบบูรณาการ ทำให้การบริหารจัดการและพัฒนาตำบลเป็นไปตามกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียม ประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นเอกภาพและยังคงอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ทั้งในด้านภาษาถิ่น ศาสนา และชุมชนญาติพี่น้อง ที่มีความเป็นกันเองและกลมเกลียวกันภายในกลุ่ม

๒. นโยบาย “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของรัฐบาลมีส่วนส่งเสริมให้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นได้รับการพัฒนาคุณภาพให้ดีขึ้น ราษฎรมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น เป็นอาชีพเสริม

๓. สามารถรองรับงบประมาณสนับสนุนจาก อบท.อื่น ส่วนราชการอื่น ในการพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจด้านแหล่งน้ำ ด้านการเมือง การบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๔. นโยบาย “กองทุนหมู่บ้าน” ทำให้ชุมชนต่างๆมีความเข้มแข็งส่งเสริมให้ตำบลมีความเข้มแข็งในภาพรวมเพิ่มขึ้น

๕. โครงการพักชำระหนี้เกษตรกร ทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนที่จะใช้ในการประกอบอาชีพเพิ่มมากขึ้น

๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนหรือเชื่อมโยงเครือข่าย (OTOP)

๗. ตลาดต่างประเทศพร้อมที่จะรับซื้อสินค้า (OTOP)

๘. ประชาชนมีแหล่งเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพมากขึ้น ทั้งจากกองทุนหมู่บ้านและชุมชน โครงการธนาคารประชาชน และโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจ

๙. ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความเสมอภาคในการรักษาพยาบาล ตามโครงการหลักประกันสุขภาพของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

อุปสรรค

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของนวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม มาใช้ในชีวิตประจำวันที่ผิด ๆ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมา เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาผลการศึกษาดำเนินการ-การไม่ศึกษาต่อ ทำให้ภาคการศึกษาต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้เสียโอกาสที่จะเอางบประมาณส่วนนี้ไปพัฒนาพื้นที่ด้านอื่น ๆ

๒. นโยบายรัฐบาล

มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเกิดขึ้นหลายครั้ง ทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัยและวาระทางการเมือง ทำให้การพัฒนาในบางด้านไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องบางตัวไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสม ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

๔. กลุ่มอาชีพยังไม่สามารถรวมตัวได้เข้มแข็งและไม่มีความรู้ทางด้านการตลาดและการบริหารจัดการกลุ่ม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์

๕. ขาดงบประมาณการจัดหาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเนื่องจากต้องใช้งบการลงทุน (Investment) เป็นจำนวนมาก

หมายเหตุ :- มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

- มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

วิสัยทัศน์การพัฒนาตำบลบ้านโพธิ์

“ทำงานด้วยความโปร่งใส จริงใจรับใช้ปวงประชา
สร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีกว่า รวมใจชาวประชาพัฒนาบ้านโพธิ์”

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ
๓. นโยบายด้านคุณภาพชีวิต
๔. นโยบายด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม รักษาความเรียบร้อย
๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. นโยบายด้านศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการสาธารณสุข
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สังคม และการสาธารณสุข
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง /นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - ผช.จพง.ประปา - ผช.นายช่างผังเมือง - จพง.ธุรการ /คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. - นักวิชาการสาธารณสุข - เจ้าพนักงานธุรการ -ผช.จพง.ธุรการ - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ - คนงานประจำรถขยะ - คนงานทั่วไป
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู / ผช. ครู ผู้ดูแลเด็ก / - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ช่วยนักสนันทนาการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการกองการศึกษาฯ
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน -คนงานทั่วไป
	การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา /จพง.ป้องกันฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา -ผช.จพง.ป้องกันฯ -พนักงานขับรถดับเพลิง -คนงานทั่วไป

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มี ตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - ผช.จพงพัฒนาชุมชน - คณงานทั่วไป
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - ผช.จพง.ประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล
	สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.พัสดุ - จพง.การเงินฯ - คณงานทั่วไป
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของ การปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ) จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๘ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ต่อไป

อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์และภารกิจ จากนโยบายในการถ่ายโอนภารกิจภาครัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ จำเป็นต้องปรับบทบาทอัตรากำลังคนใหม่ โดยได้วางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ในระยะเวลา ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง ตำแหน่ง และแนวทางในการกำหนด โครงสร้างและกรอบอัตรากำลังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปของ องค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วน ตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งส่วน ราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานตรวจสอบภายใน
- งานกฎหมายและคดี
- งานกิจการสภา อบต.
- งานงบประมาณ (ข้อบัญญัติ)
- งานเลือกตั้ง
- งานประชาสัมพันธ์
- งานทะเบียนพาณิชย์

๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี

- งานบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ
- งานข้อมูลข่าวสาร

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

๓.๔ งานผังเมือง

- งานสำรวจแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมผังเมือง

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทุกระบบ ทุกระดับ การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมการศึกษา กีฬา และนันทนาการ
- งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม

๒. แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๒.๑ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร	จำนวน	๔๐	คน
ตำแหน่งในสำนักงานปลัด	จำนวน	๑๕	คน
ตำแหน่งในกองคลัง	จำนวน	๑๑	คน
ตำแหน่งในกองช่าง	จำนวน	๘	คน
ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๖	คน
(๒) ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	จำนวน	-	คน
มัธยมศึกษา	จำนวน	๘	คน
อาชีวศึกษา/ปวส.	จำนวน	๗	คน
ปริญญาตรี	จำนวน	๑๙	คน
สูงกว่าปริญญาตรี	จำนวน	๖	คน

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒.๒ รายรับและรายจ่ายบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- รายรับ ดังรายละเอียดสัณยัตินหลัง ๓ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๒)

รายรับจริง		
พ.ศ.๒๕๖๐	พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒
๕๐,๔๘๗,๒๘๘.๐๖	๕๔,๑๓๑,๒๑๘.๖๔	๕๖,๐๙๒,๗๘๑.๓๔

หมายเหตุ : รายรับไม่รวมเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

-รายจ่าย บุคลากรระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย (บาท) (รวมเงินอุดหนุน)	เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๕๖,๔๔๓,๙๖๓	๑,๗๑๗,๕๖๙	๒๓.๓๒
๒๕๖๕	๕๙,๒๖๖,๑๖๑	๑,๗๗๑,๗๐๑	๒๒.๙๑
๒๕๖๖	๖๒,๒๒๙,๔๗๐	๑,๘๒๒,๕๑๖	๒๒.๔๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ กำหนดภารกิจด้านการเมืองและการบริหาร โดยยึดหลักภารกิจของแต่ละตำแหน่ง กรอบอัตรากำลังในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงาน อบต. ๑. สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑. งานสารบรรณ ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานตรวจสอบภายใน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานกิจการสภา อบต. ๖. งานงบประมาณ(ข้อบัญญัติ) ๗. งานเลือกตั้ง ๘. งานประชาสัมพันธ์ ๙. งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ๑. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นักบริหารงาน อบต. ๑. สำนักงานปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑. งานสารบรรณ ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานตรวจสอบภายใน ๔. งานกฎหมายและคดี ๕. งานกิจการสภา อบต. ๖. งานงบประมาณ(ข้อบัญญัติ) ๗. งานเลือกตั้ง ๘. งานประชาสัมพันธ์ ๙. งานทะเบียนพาณิชย์ ๑.๒ งานพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ๑. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๒. งานสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม ๓. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง	๒. กองคลัง นักบริหารงานการคลัง	
๒.๑ งานการเงิน ๑. งานการเงิน ๒. งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ๓. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๔. งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๑. งานบัญชี ๒. งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน ๓. งานงบการเงินและงบทดลอง ๔. งานแสดงฐานะทางการเงิน ๓.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑.งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๔. งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑. งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒. งานพัสดุ ๓. งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์	๒.๑ งานการเงิน ๑. งานการเงิน ๒. งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ๓. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๔. งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๑. งานบัญชี ๒. งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน ๓. งานงบการเงินและงบทดลอง ๔. งานแสดงฐานะทางการเงิน ๓.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๑. งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๔. งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๑. งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒. งานพัสดุ ๓. งานทะเบียนเบิกจ่ายครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองช่าง นักบริหารงานช่าง	๒. กองช่าง นักบริหารงานช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง ๑. งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒. งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ๓. งานข้อมูลข่าวสาร ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๑. งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ๒. งานวิศวกรรม ๓. งานประเมินราคา ๔. งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๕. งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๑. งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ๒. งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓. งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง ๑. งานสำรวจแผนที่ ๒. งานวางผังพัฒนาเมือง ๓. งานควบคุมผังเมือง	๓.๑ งานก่อสร้าง ๑. งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒. งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ ๓. งานข้อมูลข่าวสาร ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๑. งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ๒. งานวิศวกรรม ๓. งานประเมินราคา ๔. งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๕. งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๑. งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา ๒. งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓. งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง ๑. งานสำรวจแผนที่ ๒. งานวางผังพัฒนาเมือง ๓. งานควบคุมผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานศึกษา	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๑. งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานส่วนเสริมการศึกษา กีฬา และ นันทนาการ ๒. งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๒. งานโรงเรียนและการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑. งานส่วนเสริมการศึกษา กีฬา และ นันทนาการ ๒. งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรม	

และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ ได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทเดียวกันข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงาน จ้าง ภารกิจ/ ทั่วไป (คน)	รวม ทั้งสิ้น
๑	อบต.บ้านโพธิ์	๔	๕๓,๗๕๖,๑๕๖	๑๕	๑	๒๔	๔๐
๒	อบต.นาท่ามใต้	๔	๓๕,๘๔๗,๕๐๘	๑๗	๑	๑๙	๓๗
๓	อบต.บางรัก	๔	๒๙,๕๒๓,๙๐๐	๑๙	-	๑๔	๓๓
๔	อบต.น้ำผุด	๕	๕๗,๗๘๙,๐๐๐	๒๑	๒	๒๘	๕๑
๕	อบต.นาโยงใต้	๓	๓๒,๙๒๒,๗๐๐	๑๖	๑	๑๗	๓๔

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะดำเนินการมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๓๘ อัตรา ดังนี้
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)

๑. สำนักงานปลัด จำนวนพนักงาน ๒๑ อัตรา

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------------------------------|
| ๑.๑. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.) | ระดับต้น (ว่างเดิม) |
| ๑.๒. นักทรัพยากรบุคคล | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๑.๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๑.๔. นักพัฒนาชุมชน | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๑.๕. เจ้าพนักงานธุรการ | ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน |
| ๑.๖. นักวิชาการสาธารณสุข | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ (กำหนดเพิ่ม) |
| ๑.๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (กำหนดเพิ่ม) |

ข. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|---|----------------------|
| ๑.๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๒ อัตรา |
| ๑.๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

ประเภทผู้มีทักษะ

- | | |
|------------------------|---------|
| ๑.๑๑. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา |
|------------------------|---------|

ค. พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| ๑.๑๒. คนงานทั่วไป | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๓. คนงานประจำรถขยะ | ๓ อัตรา |
| ๑.๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ | ๑ อัตรา |
| ๑.๑๕. คนงานทั่วไป | ๑ อัตรา (ว่างเดิม) |
| ๑.๑๖. พนักงานขับรถดับเพลิง | ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๑.๑๗. คนงานทั่วไป | ๒ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

๒. กองคลัง จำนวนพนักงาน ๑๕ อัตรา

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|--------------------------|
| ๒.๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ระดับต้น |
| ๒.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๒.๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๒.๔ เจ้าพนักงานพัสดุ | ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน |

ข. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ

- | | |
|--------------------------------|---------------|
| ๒.๕ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
|--------------------------------|---------------|

ค. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------|
| ๒.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.๗ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) |

ง. พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| ๒.๙ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๓ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา) |
| ๒.๑๐ คนงานทั่วไป | จำนวน ๔ อัตรา (ว่างเดิม ๑ อัตรา) |

๓. กองช่าง จำนวนพนักงาน ๑๒ อัตรา

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๓.๑. นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง) | ระดับต้น |
| ๓.๒ นายช่างโยธา | จำนวน ๒ อัตรา |
- ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่างเดิม ๒ อัตรา)

ข. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| ๓.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๔ ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๕ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓.๖ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๓.๗ ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

ค. พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|-----------------|---------------|
| ๓.๘ คนงานทั่วไป | จำนวน ๔ อัตรา |
|-----------------|---------------|

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวนพนักงาน ๙ อัตรา

ก. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|--------------------------|
| ๔.๑ นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ระดับต้น |
| ๔.๒ นักวิชาการศึกษา | ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ |
| ๔.๓ ครู | จำนวน ๒ อัตรา |

ข. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- | | |
|------------------------------|----------------------------|
| ๔.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.๖ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |
| ๔.๗ ผู้ช่วยนักสหนันทนาการ | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

ประเภทผู้มีทักษะ

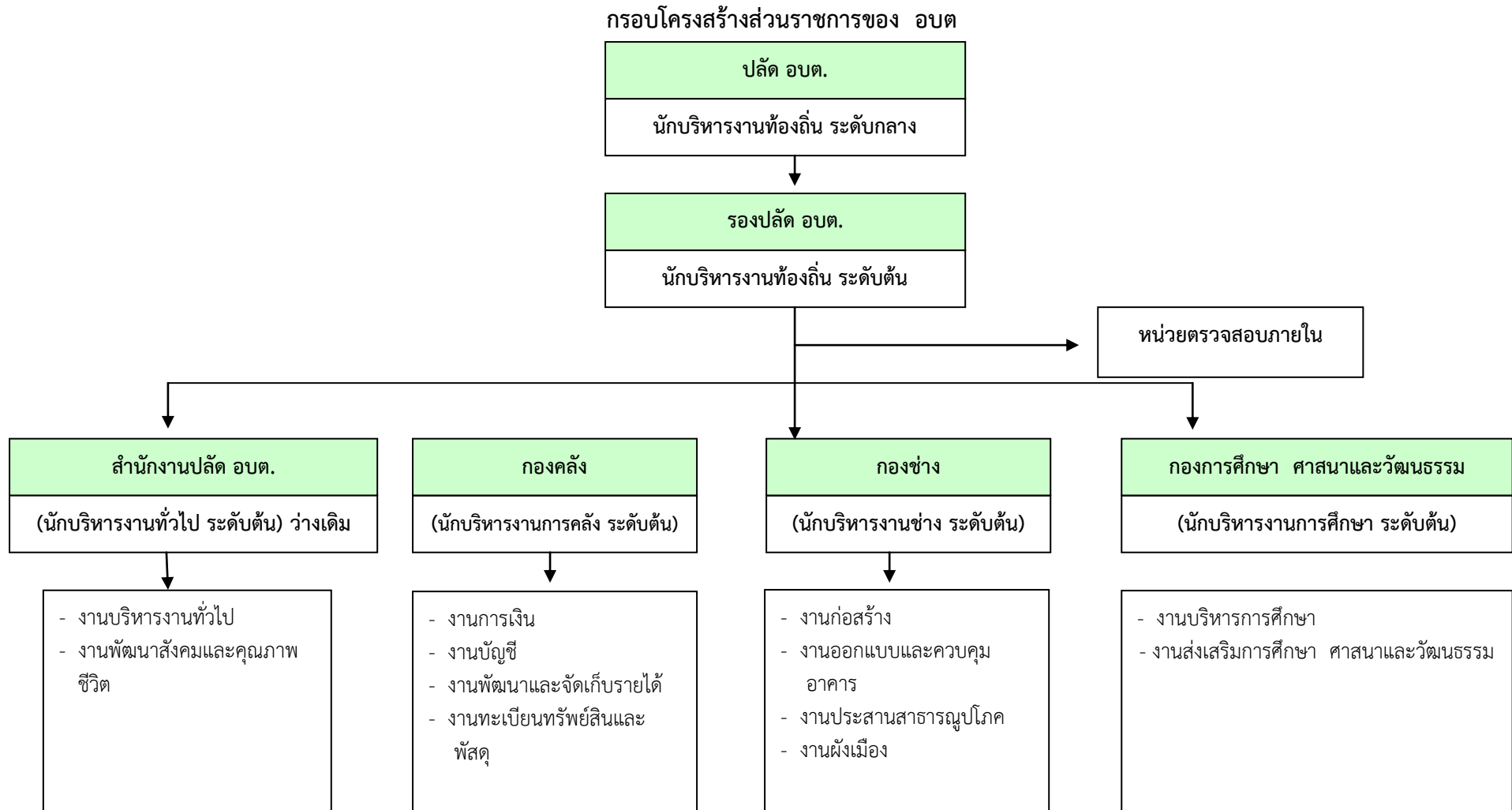
- | | |
|-----------------|----------------------------|
| ๔.๘ ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔.๙ ผู้ดูแลเด็ก | จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่ม) |

กรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

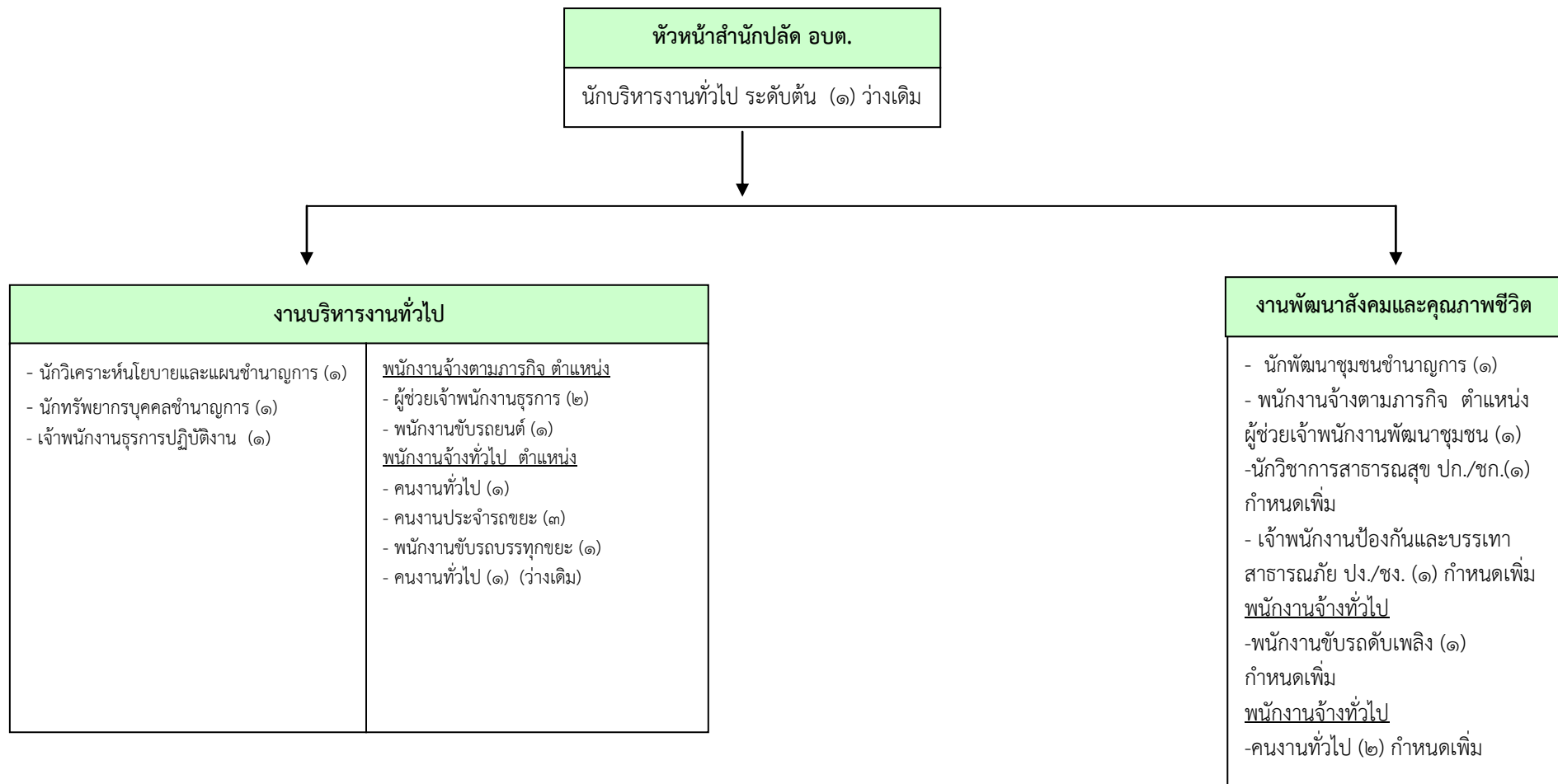
ส่วนราชการ (ตำแหน่ง)	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองคลัง (๐๔)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ (ตำแหน่ง)	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๒ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนักสนทนากาการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๘	๕๙	๕๙	๕๙	+๑๑	-	-	

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

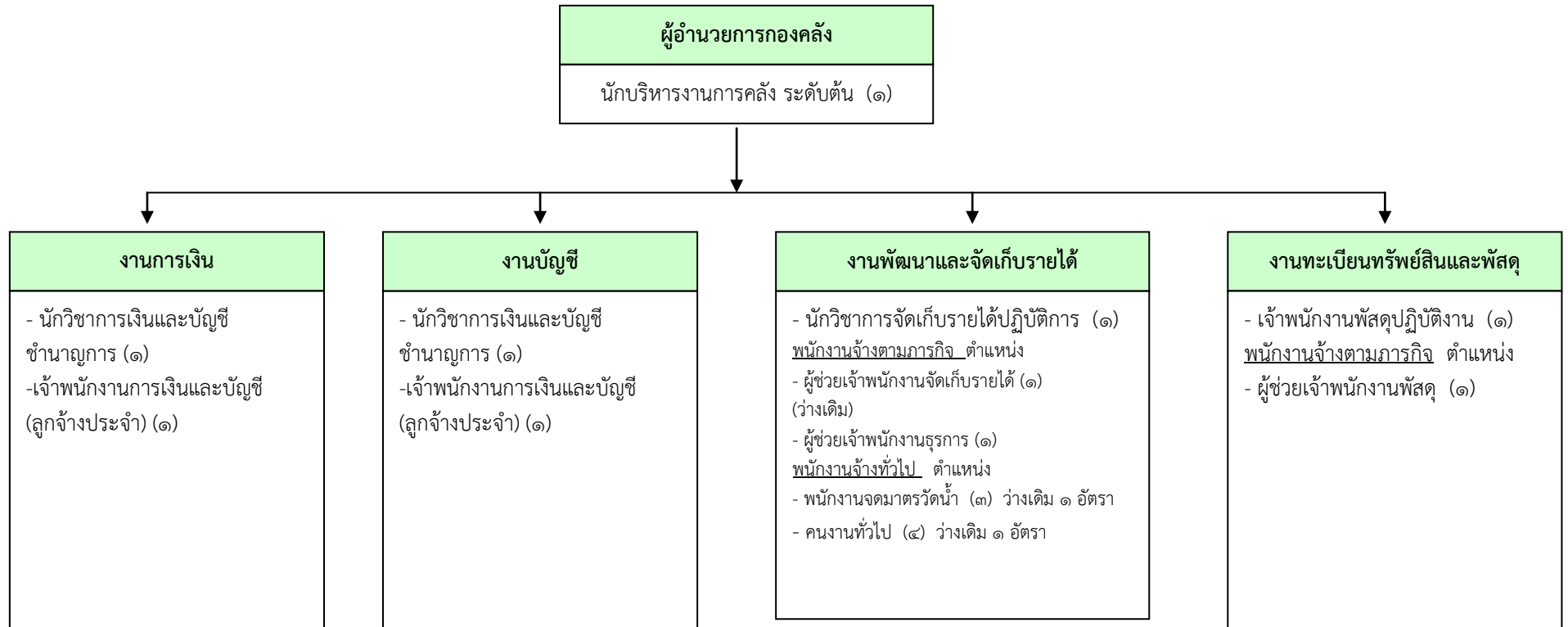


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



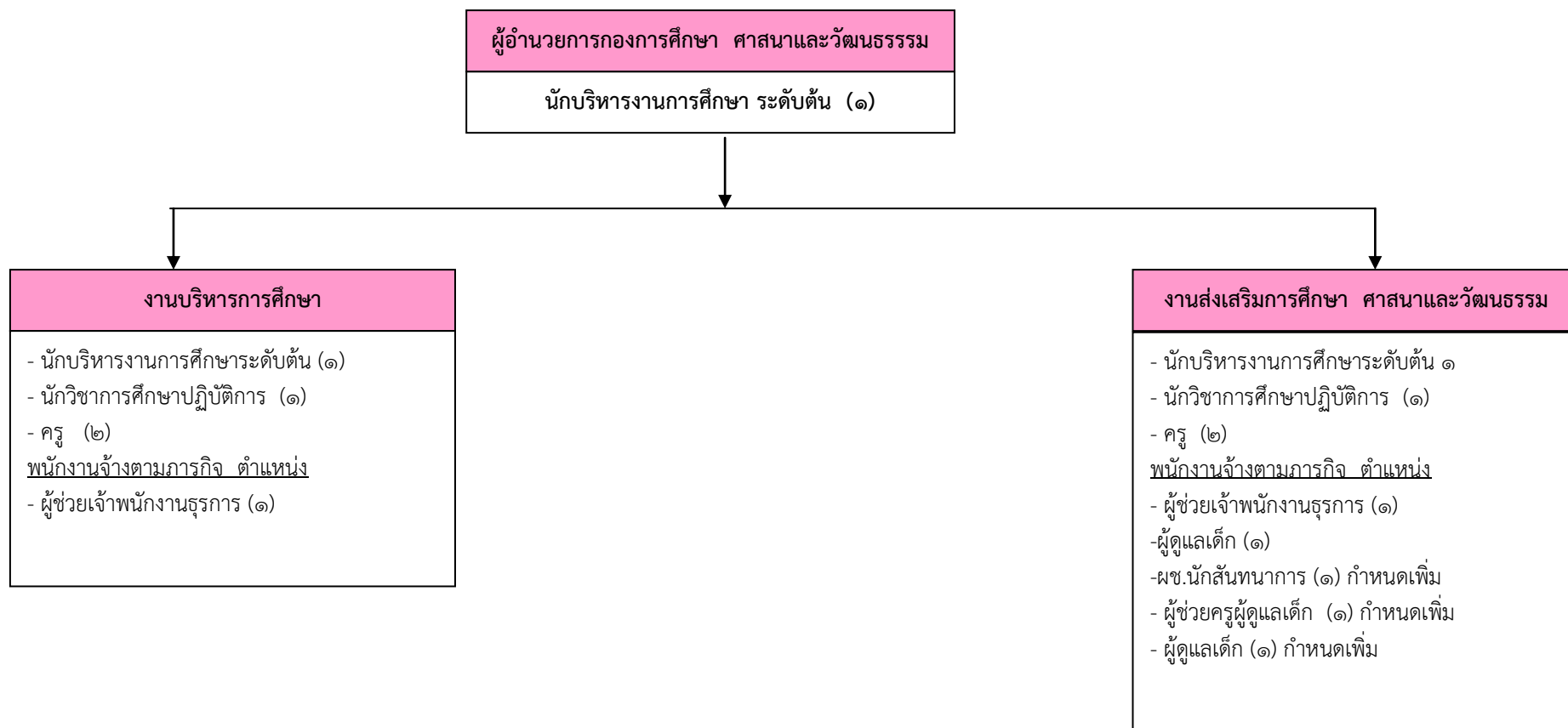
ประเภท / ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๔	๕	

กรอบโครงสร้างองค์กร



ประเภท / ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	-	๑	๒	๕	

กรอบโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท / ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	ระดับอาวุโส					
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑. สนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๒. อบรมหลักสูตรทางการบริหาร
- ๑.๓. ศึกษาดูงานอบต.ต้นแบบ
- ๑.๔. พัฒนาให้เกิดภาวะผู้นำ
- ๑.๕. สัมมนาคุณธรรม จริยธรรม

๒. การพัฒนาความชำนาญการ

- ๒.๑. เพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน
- ๒.๒. ให้การอบรม ทัศนศึกษาดูงาน
- ๒.๓. ส่งเสริมให้การศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในสายงานที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๔. จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
- ๒.๕. สนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้
- ๒.๖. ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑. ปฐมนิเทศ
- ๓.๒. ประชุมชี้แจง
- ๓.๓. รับทราบนโยบาย ภารกิจ
- ๓.๔. ให้การศึกษาและฝึกอบรม
- ๓.๕. จัดทำคู่มือเชิงปฏิบัติงาน
- ๓.๖. จัดพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติงาน

๔. การจูงใจ

- ๔.๑. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เกิดความสะดวก สบาย มีบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒. จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานที่ทันสมัย และเพียงพอแก่การปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

๔.๓. ส่งเสริมสนับสนุนโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรม ทำให้เกิดทักษะ หรือความชำนาญพิเศษ เพื่อเอื้อแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

๔.๔. สรรหาข้าราชการและพนักงานท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ (เก่งงาน) เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อนำความคิดแนวปฏิบัติงานที่ดีจากองค์กรเดิมสู่องค์กรใหม่

๔.๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน และ ลูกจ้าง ให้มี โอกาส เจริญเติบโตในสายงานของตนเอง และเปลี่ยนสายงานตามความถนัดและความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๔.๖. สนับสนุนสวัสดิการ หรือผลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อจูงใจการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๗. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนากองทุนสวัสดิการ พนักงานและลูกจ้าง ให้มีความก้าวหน้าและยกระดับเป็นองค์กรในรูปสหกรณ์ออมทรัพย์พนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ เพื่อคุ้มครองดูแลประโยชน์พนักงานและลูกจ้างมากขึ้น

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์**

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ มีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่
ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

