

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๔๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วน

ตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบุรีรัมย์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบุรีรัมย์และจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาถึงตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ ให้ใช้หลักการ PUT THE RIGHT MAN ON THE RIGHT JOB ในการจัดให้คนเข้ากับงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ต้องมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกับการพัฒนาประเทศ คือ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ดังนี้

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

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning)

เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
- (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท(๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี
- (๓) ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี
- (๔) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง

สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- (๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- (๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
- (๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- (๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
- (๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
- (๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- (๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
- (๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
- (๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเป็นสุข”

๒. พันธกิจ (Mission)

สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร โดยการพัฒนาอาชีพทางด้านการเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง การยกระดับสินค้าชุมชนเพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่าย การส่งเสริมทางด้านการท่องเที่ยว การช่วยเหลือและสนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในการประกอบอาชีพ การศึกษา การสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในทุกด้านเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของราษฎรให้ดีขึ้น

๓. เป้าประสงค์รวม

- ๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย
- ๒. คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐
- ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมสู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๔. ประชาสังคมมีความมั่นคงและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๕. การบริหารจัดการ มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล

๔. ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนา (KPI/Targets)

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวทางอารยธรรมขอม”

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ

“เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา และผู้นำด้านการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย”

เป้าประสงค์

๑. ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬา
๒. ผู้นำด้านสินค้าเกษตรปลอดภัย

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพด้านการท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
๓. จำนวนบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา (คน)
๔. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของเครือข่ายการท่องเที่ยว
๕. จำนวน อปท. ที่ร่วมจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว
๖. จำนวนประชาชนที่มารับบริการข้อมูลด้านการท่องเที่ยว (คน)
๗. ร้อยละที่ลดลงต้นทุนการผลิตต่อหน่วยพื้นที่ (ไร่)
๘. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผ้าไหม (ล้านบาท)
๙. จำนวนวิสาหกิจชุมชนที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด (แห่ง)
๑๐. จำนวนกลุ่มผู้ผลิตปุ๋ยอินทรีย์ไว้ใช้เอง/จำหน่าย
๑๑. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบการจัดการคุณภาพ
๑๒. ร้อยละเกษตรกรที่ผ่านมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ในระดับสากล
๑๓. ร้อยละของผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นของจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน
๑๔. จำนวนแหล่งน้ำ/พื้นที่ชลประทานเพิ่มขึ้น (แห่ง)
๑๕. จำนวนที่เพิ่มขึ้นจากการขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๑๖. เพิ่มพื้นที่ปลูกยางพารา (ไร่)
๑๗. จำนวนแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือให้ตรงกับความต้องการของสถานประกอบการ
๑๘. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของฟาร์มปศุสัตว์ที่มีคุณภาพ
๑๙. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบ่อแก๊สชีวภาพในเกษตรกรรายย่อย
๒๐. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการผลิตของอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร

กลยุทธ์

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความยั่งยืน
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยว
๕. ส่งเสริมการตลาดและการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
๖. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๗. พัฒนาและส่งเสริมกีฬาสนับสนุนการท่องเที่ยว
๘. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร
๙. ส่งเสริมด้านการตลาดสินค้าเกษตร

๑๐. ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
๑๑. เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร
๑๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
๑๓. พัฒนาองค์กรเกษตรให้มีความเข้มแข็ง
๑๔. พัฒนาอุตสาหกรรมเกษตร
๑๕. ส่งเสริมการปลูกหม่อนเลี้ยงไหม
๑๖. การบริหารจัดการทางการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต”

“คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี ร่มเย็น เป็นสุข ในปี ๒๕๖๐”

เป้าประสงค์

๑. คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ชุมชนเข้มแข็งตามวิถีพอเพียง
๓. สังคมร่มเย็น ภายใต้การบริหารจัดการที่ดี ธรรมภิบาล (PMQA) รักษาอัตลักษณ์ (วัฒนธรรม)

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จของการแก้ไขปัญหาเพื่อลดจำนวนครัวเรือนยากจน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการสำรวจและผ่านเกณฑ์เป็นครัวเรือนอบอุ่น
๓. จำนวนประชากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร
๔. ร้อยละของราษฎรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่โรงงานอุตสาหกรรม และสามารถทำให้เกิดการจ้างงาน
๕. มีการเชื่อมโยงเครือข่ายคมนาคมขนส่งระหว่างชุมชนให้มีความปลอดภัยมากขึ้น (สาย)
๖. ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ QA
๘. ร้อยละของการเข้าเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า
๙. โรงเรียนมีสื่อการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น
๑๐. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. ร้อยละของความพึงพอใจของผู้มารับบริการ
๑๒. ระดับความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
๑๓. ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และร่วมติดตามตรวจสอบการปฏิบัติราชการ
๑๔. ผู้ว่างงาน ผู้ถูกเลิกจ้าง นักเรียน นักศึกษาได้รับการฝึกอบรมด้านอาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่สถานประกอบการและมีอาชีพสร้างรายได้ (ราย)
๑๕. ส่งเสริมและสร้างแนวทางพัฒนาอาชีพให้เหมาะสมตามศักยภาพของพื้นที่เพื่อเพิ่มรายไดลดรายจ่าย
๑๖. ร้อยละของอำเภอป้องกันควบคุมโรคเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๑๗. ร้อยละของอำเภอสุขภาพดีวิถีไทย
๑๘. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองตามเกณฑ์มาตรฐาน

๑๙. ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไข
ปัญหาเอดส์
๒๐. ร้อยละของชุมชนที่พัฒนาตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง
๒๑. ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
๒๒. ร้อยละของการส่งเสริมวิถีชีวิตเศรษฐกิจพอเพียงในหน่วยงานต่างๆ
๒๓. ระดับความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งด้านวัฒนธรรมแก่ชุมชน
๒๔. ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนนักศึกษา
๒๕. มีการส่งเสริมงานวิจัยด้านสังคมคนบุรีรัมย์

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนบุรีรัมย์ให้มีความมั่นคงเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวให้มีความอบอุ่น
๓. สร้างและพัฒนาเครือข่ายชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งตามวิถีพอเพียง
๔. พัฒนาสังคมโดยใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดความสงบสุขและร่มเย็น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

“อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วม สู่สมดุลสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติเกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๒. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. เป็นจังหวัดที่มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์โดดเด่นของประเทศ
๔. เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ ในทุกพื้นที่
๕. การบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของเครือข่ายอาสาสมัครอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติ
๓. ระดับความสำเร็จของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๔. ระดับความสำเร็จของการสร้างความสมดุลทางธรรมชาติที่ยั่งยืน
๕. ระดับความสำเร็จของการบังคับใช้กฎหมาย ข้อบัญญัติต่างๆ
๖. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการจัดการขยะ
๗. ร้อยละของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. ร้อยละของการมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๑๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ
๑๑. ระดับความสำเร็จในการอนุรักษ์และเสริมสร้างความหลากหลายทางชีวภาพในพื้นที่ชุ่มน้ำ
และในผืนป่า
๑๒. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการจัดการ
๑๔. จำนวนแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
๑๕. จำนวนแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและจิตสำนึก
๓. พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๔. ส่งเสริมความหลากหลายทางชีวภาพ
๕. การบริหารจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

“ประชาชนมีความมั่นคง และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน”

เป้าประสงค์

๑. สังคมปลอดภัยเสถียร
๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การจัดการแผนความมั่นคง ภายใต้ความเข้มแข็งผสมกลมกลืนและความหลากหลายทางวัฒนธรรม
๔. การสร้างความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนในจังหวัด
๕. การบูรณาการจัดระเบียบสังคม
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและอุบัติเหตุทางถนน
๗. การป้องกันและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๘. การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ ภายใต้ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างความเข้มแข็งแลพัฒนาพลังมวลชนอาสาสมัครอาสาเสด็จ
๒. ร้อยละของหมู่บ้านชายแดนเข้มแข็ง
๓. ร้อยละของการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดที่เข้ารับการบำบัดเพื่อคืนคนดีสู่สังคม
๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาจุดตรวจจุดสกัดกั้นยาเสพติด
๕. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายข่าวภาคประชาชน
๖. ร้อยละของเครือข่ายข่าวภาคประชาชนที่เพิ่มขึ้น
๗. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสด็จที่ยั่งยืน
๘. ร้อยละของความสำเร็จในกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาเสด็จ
๙. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาสื่อและการประชาสัมพันธ์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสด็จ
๑๐. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานกองทุนแม่ของแผ่นดิน
๑๑. ร้อยละความสำเร็จในการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม
๑๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของชุดรักษาความปลอดภัยของหมู่บ้าน
๑๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๕. ร้อยละของเครือข่ายอำนวยความสะดวกเป็นธรรมที่เพิ่มขึ้น
๑๖. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งและพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อความมั่นคง
๑๗. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งศูนย์เครือข่ายยุติธรรมชุมชน

๑๘. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของศูนย์เครือข่ายยุติธรรมชุมชน
๑๙. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายคุมประพฤติ
๒๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
๒๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน
๒๒. ระดับความสำเร็จในการสนับสนุนส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๒๓. ระดับความสำเร็จรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด
๒๔. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบสมานฉันท์หมู่บ้าน
๒๕. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีภายในจังหวัด
๒๖. ระดับความสำเร็จในการสร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย
๒๗. ระดับความสำเร็จในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๒๘. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๗. ระดับความสำเร็จในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๒๘. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๙. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาเครือข่ายเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๑. ระดับความสำเร็จในการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน
๓๒. ระดับความสำเร็จในการป้องกันและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๓๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๓๔. ระดับความสำเร็จในการร่วม
๓๕. ระดับความสำเร็จในการประชาสัมพันธ์ความรู้แก่ประชาชน
๓๖. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการที่มีคุณภาพใต้การบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์

๑. สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาพลังงานมวลชนเอาชนะยาเสพติด
๒. จัดให้มีการป้องกัน ปรามปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน
๓. พัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้สังคมปลอดภัยยาเสพติด
๔. การป้องกันและปรามปรามอาชญากรรม
๕. พัฒนาระบบความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. พัฒนาระบบเครือข่ายภาคประชาชน
๗. พัฒนาความสัมพันธ์อันดีระดับท้องถิ่นกับประเทศเพื่อนบ้าน
๘. พัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน
๙. สนับสนุนส่งเสริมโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
๑๐. รักษาความมั่นคงภายในจังหวัด
๑๑. ส่งเสริมให้เกิดความสมานฉันท์และความสามัคคีของประชาชนภายในจังหวัด
๑๒. สร้างจิตสำนึกให้กับผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย
๑๓. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด
๑๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการลดอุบัติเหตุทางถนน
๑๕. ป้องกันและเฝ้าระวังภัยสุขภาพ
๑๖. การส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการ

“การบริหารจัดการมีคุณภาพได้มาตรฐานสากล บนพื้นฐานธรรมาภิบาล”

เป้าประสงค์

๑. คุณภาพของระบบวางแผน
๒. คุณภาพระบบข้อมูลและสารสนเทศ
๓. คุณภาพการประสานงานและการมีส่วนร่วม ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ประเด็น ยุทธศาสตร์ของจังหวัดผ่านสื่อต่างๆ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

๑. มีแผนระยะยาว ๑๕ ปี
๒. มีการจัดกิจกรรมสัมมนาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาจังหวัด เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์และงบประมาณทุกปี
๓. มีแผนที่สำคัญจำเป็น ได้แก่ แผนหลัก แผนทรัพยากรมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์ด้านการเงิน/ การพึ่งพาตนเองได้รายได้และแผนพันธกิจ (แผน)
๔. มีการประเมินครึ่งแผนและเมื่อสิ้นสุดแผน ๑๑
๕. มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจังหวัดเพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด (ครึ่ง)
๖. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับแผนพัฒนาจังหวัดและผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด (ครึ่ง)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบแผนที่เชื่อมโยงจากแผนรายปีเป็นแผนระยะยาว ๑๕ ปี
๒. พัฒนาระบบประเมินผลและรายงานผล
๓. ปรับปรุงคุณภาพระบบงานและข้อมูลของศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ไว้ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาเศรษฐกิจ เน้นสังคมอยู่อย่างมิตร นำคุณภาพชีวิตชุมชนให้รุ่งเรือง”

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issues)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการส่งเสริมการศึกษา การกีฬา นันทนาการและศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างความมั่นคง เข้มแข็ง และความสงบเรียบร้อยของชุมชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาระบบการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านส่งเสริมการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการ

๓. เป้าประสงค์ (Goals)

๑. มีระบบสาธารณสุขอุปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมีน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี
๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
๔. ประชาชนมีความสุข และมีสถาบันครอบครัวที่อบอุ่น
๕. ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ทุกช่วงวัย และมีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม
๖. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน เล่นกีฬาเพื่อห่างไกลยาเสพติด
๗. มีการสืบสานศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๘. ส่งเสริมกระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมเกิดชุมชนที่เข้มแข็ง และยั่งยืน
๙. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมมีความสงบเรียบร้อย
๑๐. พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อความสมดุลทางธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๑๑. เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มมูลค่าของผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างเป็นรูปธรรม
๑๒. เกษตรกรมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๓. มีชุมชนต้นแบบในการใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืนจากรุ่นสู่รุ่น
๑๔. บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
๑๕. ประชาชนผู้มารับบริการมีความพึงพอใจ ในการให้บริการ
๑๖. องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ

๔. ตัวชี้วัด (KPI)

๑. ร้อยละของระบบสาธารณสุขอุปโภคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้รับการพัฒนาและได้มาตรฐาน
๒. ร้อยละของไฟฟ้าสาธารณะที่ได้รับการซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ปกติและมีการติดตั้งเพิ่ม
๓. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบ
๔. ร้อยละของหมู่บ้านที่มีการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
๕. ร้อยละของประชาชนที่มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๖. ระดับความสำเร็จของการพัฒนางานด้านสาธารณสุขมูลฐาน
๗. ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการขยะในหมู่บ้าน
๘. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น
๙. ร้อยละของกลุ่มอาชีพที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ
๑๐. ร้อยละของผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับสวัสดิการสังคม
๑๑. ระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาความยากจนในตำบลบุโพธิ์
๑๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน
๑๓. ระดับความสุขของประชาชนหลังจากที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตแล้ว
๑๔. ระดับความสำเร็จของการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๑๕. ระดับความสำเร็จในคุณภาพการศึกษาของเยาวชน
๑๖. ระดับความสำเร็จของพัฒนาการของเด็กก่อนปฐมวัย
๑๗. ร้อยละของประชาชน เยาวชน ที่ได้รับการศึกษาที่สูงกว่าภาคบังคับ

๑๘. ร้อยละของงบประมาณที่ได้ใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม
๑๙. ระดับความสำเร็จในการอุดหนุนงบประมาณให้กับสถานศึกษาในเขตบริการ
๒๐. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชน และประชาชน
๒๑. ร้อยละของชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๒๓. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒๔. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริม กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมเกิดชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืน
๒๕. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมประชุมประชาคมการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒๖. ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มาขอรับบริการ
๒๗. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมความสงบเรียบร้อยภายในท้องถิ่น
๒๘. ร้อยละของประชาชนที่มาใช้สิทธิในการเลือกตั้ง
๒๙. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตย และเชิดชู สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๓๐. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้ประชาชนดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๓๑. ระดับความสำเร็จในการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในท้องถิ่น
๓๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการรักษาความสะอาดภายในท้องถิ่น
๓๓. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์
๓๔. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์ในท้องถิ่น
๓๕. ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมการทำเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓๖. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการทำเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓๗. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพ
๓๘. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓๙. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากร
๔๐. ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ปรับปรุง อาคาร และสถานที่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อราชการ
๔๑. ระดับความสำเร็จในการจัดหาวัสดุ - ครุภัณฑ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
๔๒. ระดับความสำเร็จของงานที่มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๕. ค่าเป้าหมาย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของตัวชี้วัดทุกแผนงาน/โครงการ

๖. กลยุทธ์ (Strategy)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมและด้านแหล่งน้ำ
๒. ซ่อมบำรุงและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
๓. การจัดทำผังเมืองและการดูแลรักษาที่สาธารณะประโยชน์
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดี
๕. ส่งเสริมอาชีพและสร้างรายได้ให้กับประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับ กลุ่มเด็ก เยาวชน สตรี ผู้พิการ คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในเขตบริการ
๙. ส่งเสริมศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๑๐. ส่งเสริมด้านกีฬาและนันทนาการ
๑๑. ส่งเสริมกระบวนการ การมีส่วนร่วมของประชาชน
๑๒. ส่งเสริมความสงบเรียบร้อยและการบริการประชาชนในท้องถิ่น
๑๓. ส่งเสริมการปกครองในระบบประชาธิปไตยและเชิดชู สถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์
๑๔. ส่งเสริม ดูแล รักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น
๑๕. ส่งเสริมการรักษาความสะอาดและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในท้องถิ่น
๑๖. พัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์
๑๗. ส่งเสริมการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๘. ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และปุ๋ยชีวภาพ
๑๙. พัฒนา ปรับปรุง อาคารสถานที่ และการจัดทิวทัศน์ - ภูมิทัศน์
๒๐. การพัฒนาบุคลากร
๒๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ เกิดจากการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของตำบลบุโพธิ์ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สรุปสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีจุดแข็ง และโอกาส ดังนี้

- ๑) มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร
 - ๒) มีการคมนาคมขนส่ง ที่พร้อมใช้งาน มีการเดินทางที่สะดวกมากขึ้น
 - ๓) มีสินค้าจากปัญหาท้องถิ่น เช่น การทอผ้าไหม เครื่องจักรสาร ฯลฯ
 - ๔) ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีผลผลิตทางการเกษตรสูง
 - ๕) ประชาชนมีความขยัน ในการประกอบอาชีพ
 - ๖) มีการส่งเสริมการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๗) ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน ต้องการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง ทำให้ง่ายในการขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม
 - ๘) ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในกระบวนการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.
 - ๙) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้น
- ดังนั้น ด้วยปัจจัยต่างๆ ที่เอื้ออำนวย องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์

(Positioning) ของตำบลบุโพธิ์ คือ

“พัฒนาเศรษฐกิจ เน้นสังคมอยู่อย่างมิตร นำคุณภาพชีวิตชุมชนให้รุ่งเรือง”

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน สามารถแบ่งออกได้เป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาไม่มีที่ทิ้งขยะที่เป็นมาตรฐาน
- ๖.๒ ป่าไม้ถูกทำลายฝนไม่ตกถูกต้องตามฤดูกาล
- ๖.๓ คลองต้นเขิน ไม่มีทางระบายน้ำ

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน , คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ บริการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ จัดทำที่ทิ้งขยะให้ถูกสุขลักษณะ
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน
- ๖.๔ ปลูกป่าชุมชน และปรับปรุงภูมิทัศน์

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ นั้น ต้องดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลโดยอาศัยเครื่องมือ SWOT เข้ามาช่วย ประกอบกับการพัฒนาให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้วิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

- ๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกอ้อย มันสำปะหลัง
- ๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
- ๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น กลุ่มเกษตรกร
- ๔. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา ความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๓. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๔. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิต ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้นและการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ภารกิจ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
 - (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
 - (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
 - (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
 - (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรากำลัง โดย ก.ท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง ๑๘ สายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ และเนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้การแก้ปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และได้มีการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี	องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก
-เป็น อบต.ขนาดกลาง -มีพื้นที่ ๓๓.๗๕ ตร.กม. -หมู่บ้าน จำนวน ๘ หมู่บ้าน -ในปี ๒๕๖๐ มีจำนวนพนักงานรวม ๓๒ อัตรากำลัง (ข้อมูล ๑ กย. ๒๕๖๐) -งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๐,๔๗๒,๐๐๐ บาท	-เป็น อบต.ขนาดกลาง -มีพื้นที่ ๔๐.๗๕ ตร.กม. -หมู่บ้าน จำนวน ๙ หมู่บ้าน -ในปี ๒๕๖๐ มีจำนวนพนักงานรวม ๔๐ อัตรากำลัง (ข้อมูล ๑ กย. ๒๕๖๐) -งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๓๓,๕๕๕,๕๕๐ บาท	-เป็น อบต.ขนาดกลาง -มีพื้นที่ ๖๕.๕๖ ตร.กม. -หมู่บ้าน จำนวน ๑๗ หมู่บ้าน -ในปี ๒๕๖๐ มีจำนวนพนักงานรวม ๓๒ อัตรากำลัง (ข้อมูล ๑ กย. ๒๕๖๐) -งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๕๑,๑๘๐,๑๖๕ บาท

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบโครงสร้างอัตรากำลังรอบปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารที่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังของพนักงานที่มีอยู่และภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากรต้องไม่สูงเกินความจำเป็นและที่กำหนดไว้ โดยได้ทำการเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลตลาดโพธิ์และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองแฝก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเหมือนกัน จำนวนพื้นที่ จำนวนหมู่บ้าน จำนวนบุคลากรใกล้เคียงกัน ทำให้การกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรีมีความเหมาะสมแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรการบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p><u>๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p><u>๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ <p><u>๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการระงับและบรรเทาสาธารณภัย - ศูนย์วิทยุและสื่อสาร <p><u>๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร 	<p>๑. สำนักปลัดอบต.</p> <p><u>๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p><u>๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ <p><u>๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการระงับและบรรเทาสาธารณภัย - ศูนย์วิทยุและสื่อสาร <p><u>๕ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <p><u>๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินและงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม- งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่ <p><u>๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม- งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ <p><u>๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์- งานวิศวกรรม- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง- งานควบคุมทางผังเมือง- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง <p><u>๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ- งานจัดตกแต่งสถานที่	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการ- งานบริหารการศึกษา- งานวางแผนและสถิติ <p><u>๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา และวัฒนธรรม- งานกีฬาและนันทนาการ- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น- งานส่งเสริมการศาสนา- งานประเพณีท้องถิ่น <p><u>๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา- งานระดับมัธยมศึกษา- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการ- งานบริหารการศึกษา- งานวางแผนและสถิติ <p><u>๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา และวัฒนธรรม- งานกีฬาและนันทนาการ- งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น- งานส่งเสริมการศาสนา- งานประเพณีท้องถิ่น <p><u>๓ งานกิจการโรงเรียน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา- งานระดับมัธยมศึกษา- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารบุคคล- งานสวัสดิการสังคม- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม <p><u>๒ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ยากไร้และผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานข้อมูล <p><u>๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	<p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารบุคคล- งานสวัสดิการสังคม- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน- งานฝึกอบรมพัฒนาการ- งานศูนย์วัฒนธรรม <p><u>๒ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ยากไร้และผู้พิการ- งานส่งเสริมสุขภาพ- งานข้อมูล <p><u>๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานฝึกอบรมอาชีพ- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |

สำนักปลัดอบต.

- | | |
|--|---------------|
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| ๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------------------|---------------|
| ๑๐. พนักงานดับเพลิง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

รวม พนักงาน จำนวน ๑๑ อัตรา

กองคลัง

- | | |
|---|---------------|
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|---|---------------|
| ๑๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | จำนวน ๑ อัตรา |
|---|---------------|

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |

รวม พนักงาน จำนวน ๗ อัตรา

กองช่าง

- | | |
|--|---------------|
| ๑๙. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๑. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |

รวม พนักงาน จำนวน ๕ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- | | |
|--|---------------|
| ๒๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๕. นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บุโพธิ์ ๑

- | | |
|-------------------------------|---------------|
| ๒๖. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๗. ครู | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------|---------------|
| ๒๘. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | จำนวน ๓ อัตรา |
|------------------------|---------------|

รวม พนักงาน จำนวน ๗ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|--|---------------|
| ๒๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓๐. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------------|---------------|
| ๓๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | จำนวน ๑ อัตรา |

รวม พนักงาน จำนวน ๔ อัตรา

รวมพนักงานทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บุโพธิ์ ๑								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทัชชะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๓,๓๐๐	๕๑๙,๖๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐

สำนักปลัดอบต.

๑) สำนักปลัดอบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ (บาท)	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑๖,๑๙๐	๑๙๔,๒๘๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐
๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๕๕๐	๒๑๐,๖๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐
๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑๑,๓๘๐	๑๓๖,๕๖๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๘	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน	๑	๑๘,๐๖๐	๒๑๖,๗๒๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๖,๙๖๐	๒๐๓,๕๒๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๐,๙๘๐	๑๓๑,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๒๐,๖๙๐	๒๔๘,๒๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๑๘๐	๑๓๔,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๓	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๗,๘๕๐	๒๑๔,๒๐๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๓,๗๒๐	๑๖๔,๖๔๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๑,๙๙๕,๖๐๐ บาท	๓๓,๕๙๕,๓๘๐ บาท	๓๕,๒๗๕,๑๔๙ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๓๐,๔๗๒,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๘๗,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐
สำนักปลัดอบต. (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๑๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๑๒๐	๒๒๘,๐๐๐	๒๓๗,๑๒๐
๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๙,๔๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๔,๙๔๐	๑๗๐,๗๐๐	๑๗๖,๗๐๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๓,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๕๙,๐๐๐	๑๖๔,๔๐๐	๑๗๐,๐๔๐
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๑๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองคลัง (๐๔)																
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐
	ลูกจ้างประจำ																
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๒,๓๒๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๒,๓๒๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๑,๐๘๐

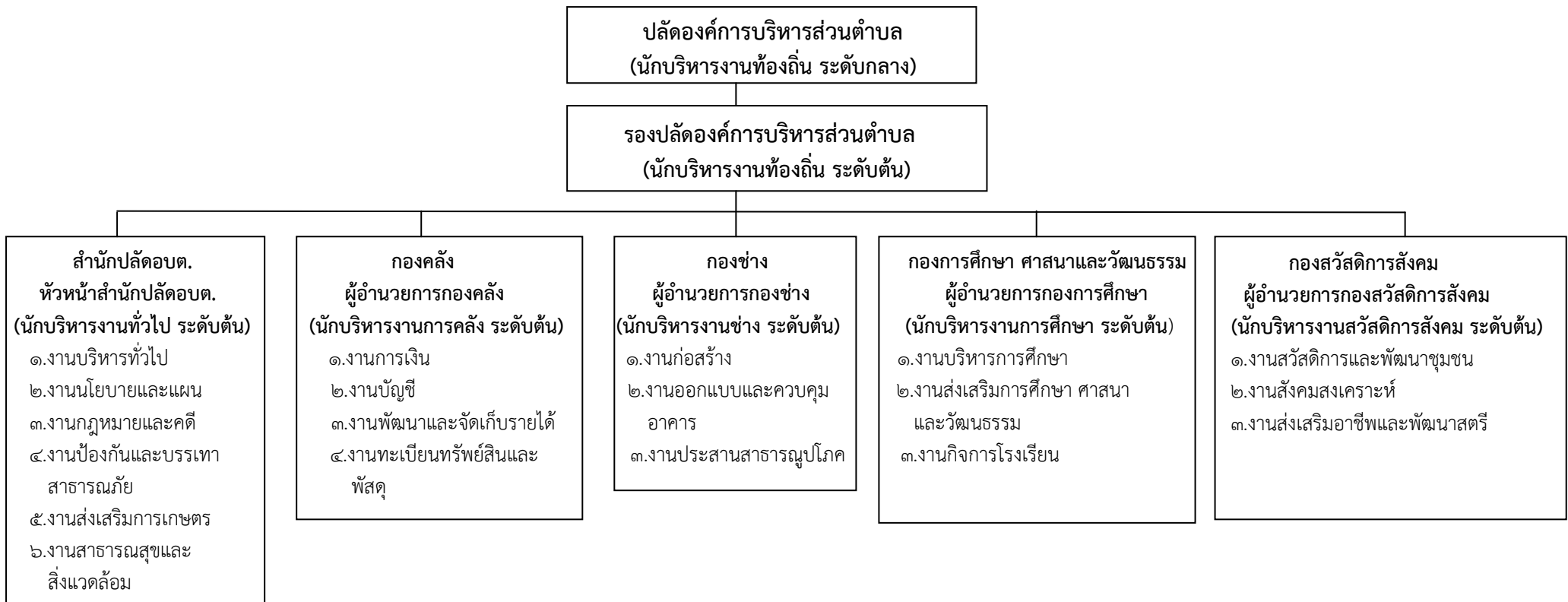
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองช่าง (๐๕)																
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐
๒๐	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๔๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๕,๐๘๐
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๖,๑๖๐	๑๕๑,๐๘๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																
๒๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐

หมายเหตุ

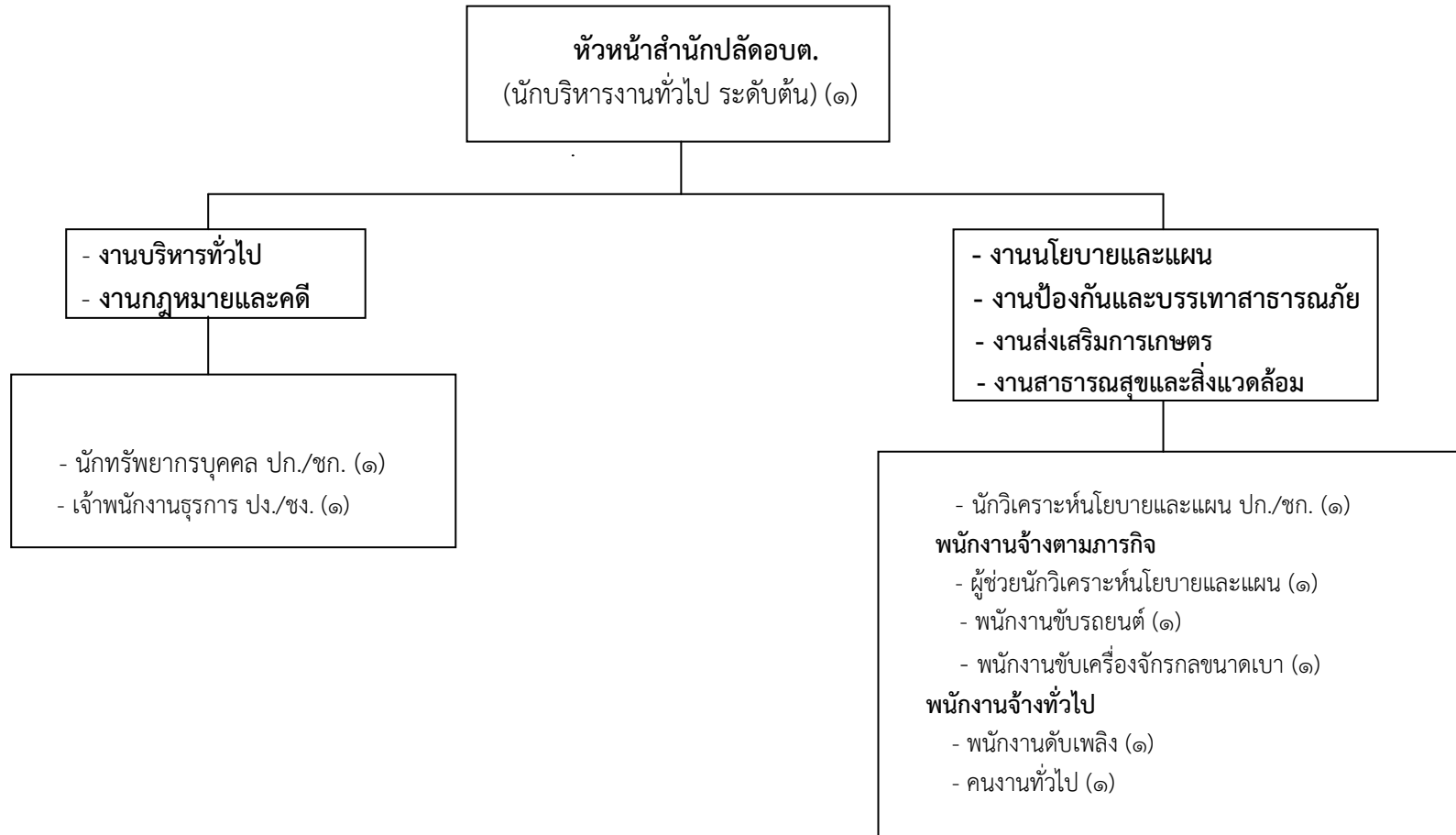
- (๑) เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี) **รวมกับ** เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด **หาร ๒ คูณ ๑๒**)
- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปีคูณ ๒๐ หาร ๑๐๐)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์

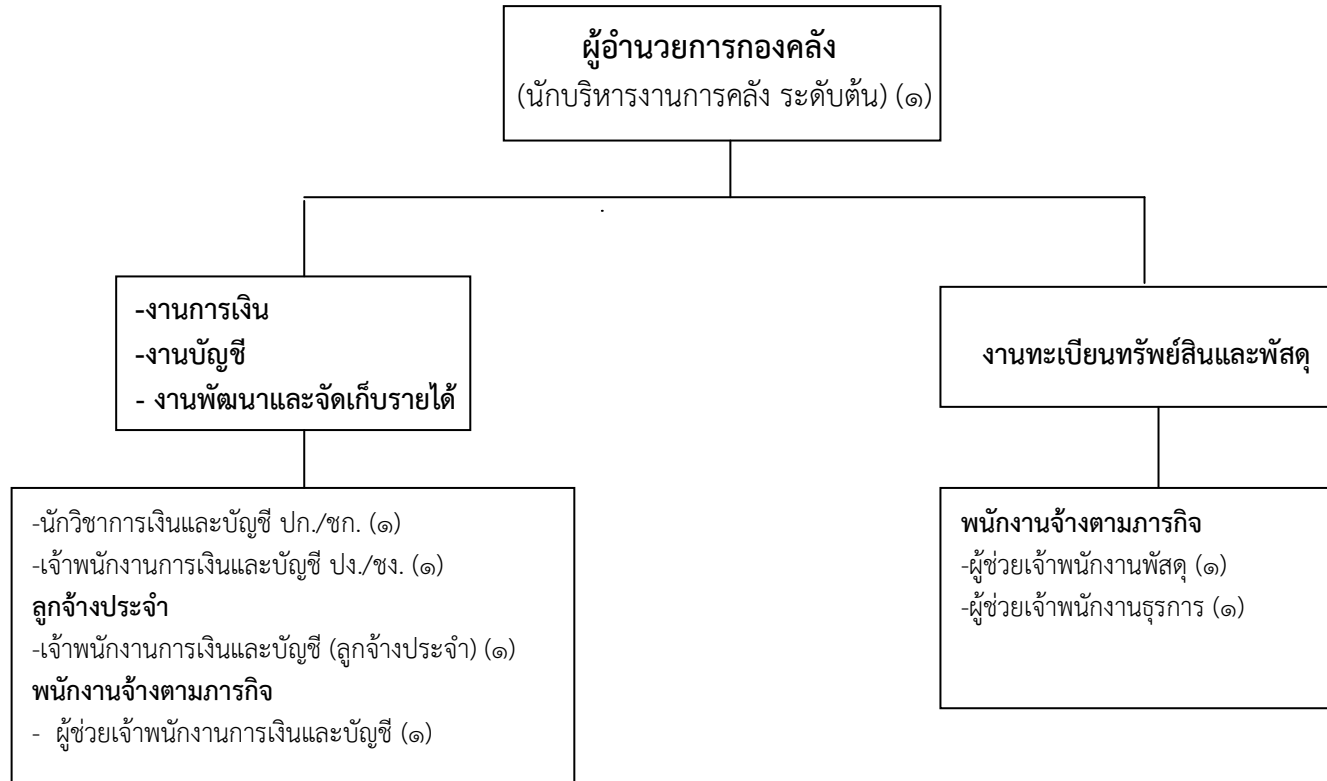


โครงสร้างสำนักปลัดอบต.



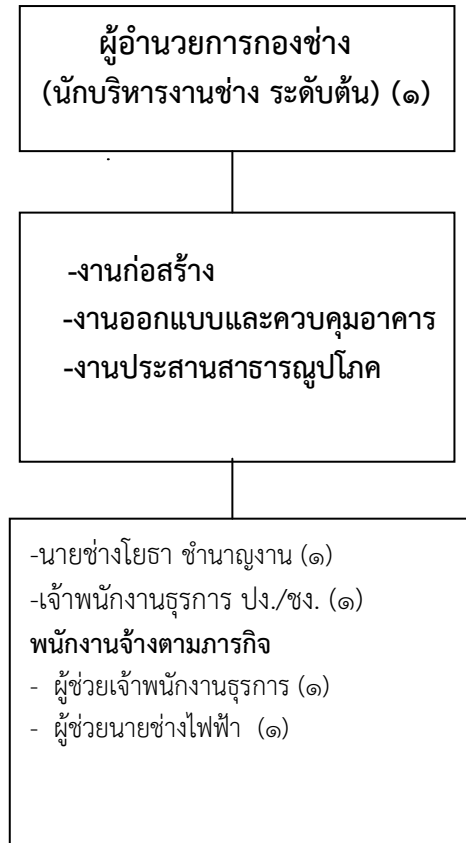
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๓	๒

โครงสร้างกองคลัง



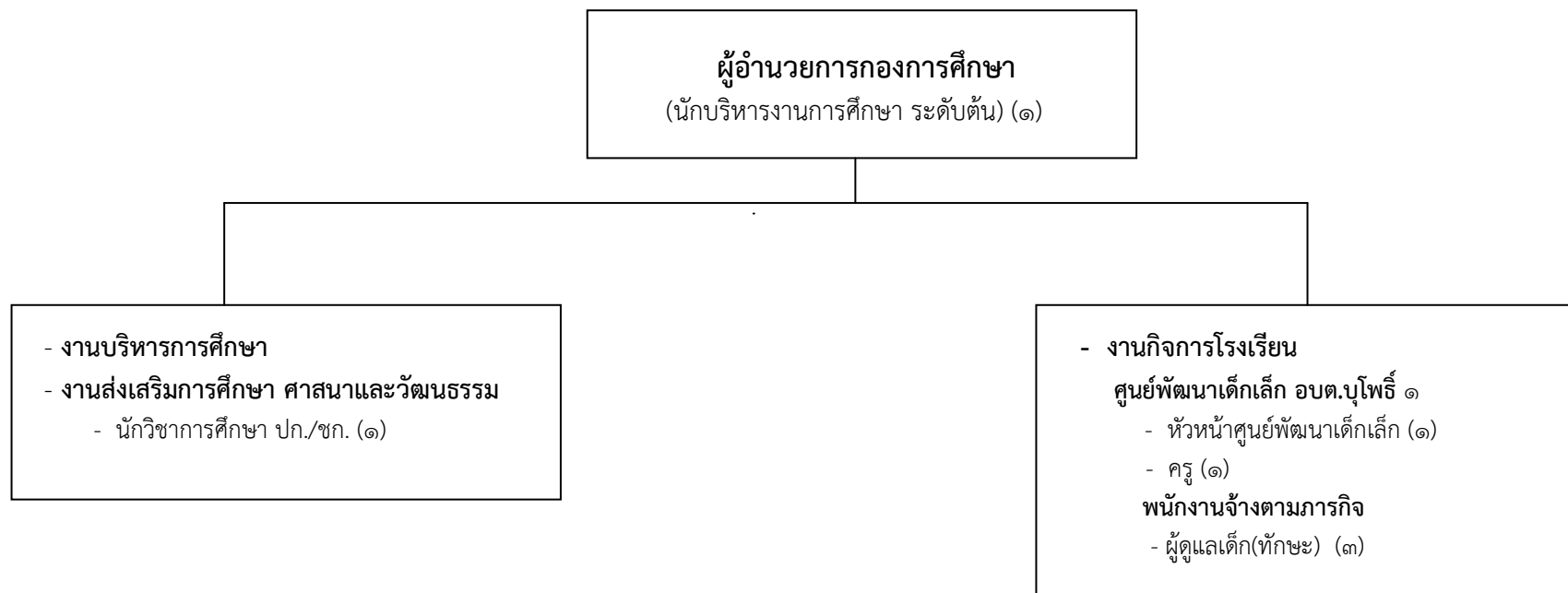
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๓	-
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
ระดับ																	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-	

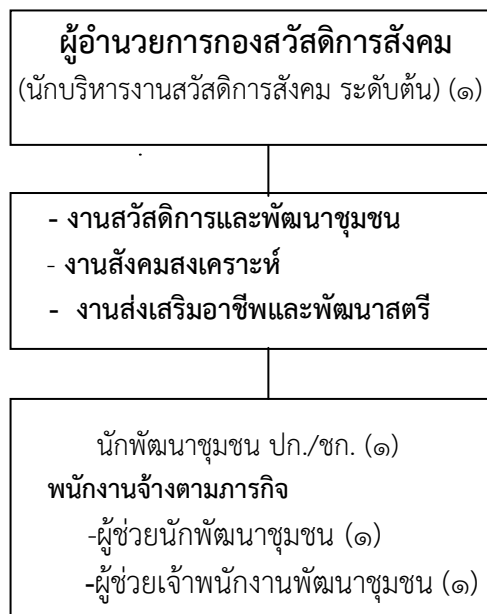
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	-

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๑	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
ระดับ																
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
๑	นายวิญญ์พล ไตรศร	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น).	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๔๓,๓๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางจินดาวรรณ ชัยรัมย์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น).	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น).	บริหาร ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
สำนักปลัดอบต. (๐๑)														
๓	นางสาวสมจิตย์ ชัยกา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวย การ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๙,๕๒๐
๔	นายโสฬส สรัมย์รัมย์	ศศ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	-
๕	นางสาวชัชชรี บุญเพิ่ม	ร.ป.ม. (รัฐประศาสน ศาสตร์)	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	-
๖	นางสงวน ดั่งเอก	คป. (พลศึกษา)	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๘๐ (๑๖,๑๙๐x๑๒)	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๗	นางสาวปริศนา บุราสิทธิ์	ศษ.บ. (ครุศาสตร)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๑๐,๖๐๐	-	-	-
๘	นายทศพล มุ่งดี	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๕๙,๔๒๐	-	-	-
๙	นายพลรัตน์ จันทร์เพชร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๕๓,๗๒๐	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๐	นายเสาวพันธุ์ สิทธิพันธุ์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-
๑๑	นางสมหมาย สะทอนรัมย์	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๒๐,๐๐๐	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
กองคลัง (๐๔)														
๑๒	นางสาวพัชรินทร์ ศรีพลั้ง	ป.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๔๘,๑๖๐
๑๓	นางประทุม กระแสโสม	ป.บ (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐x๑๒)	-	-	-
๑๔	นางพิกุลแก้ว เพชรรุ่ง	ปวส. (บัญชี)	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	-
ลูกจ้างประจำ														
๑๕	นายไพโรจน์ เสมียนรัมย์	ปวช. (พาณิชย์การ)	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	๒๐๓,๕๒๐	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๖	นางจิราภรณ์ วงศ์สุนทร	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	-
๑๗	นายอนันต์ แก้วกล้า	ปวส. (ช่างบริการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	๑๕๕,๗๖๐	-	-	-
๑๘	นายศราวุธ เหล่าสุวรรณ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-
กองช่าง (๐๕)														
๑๙	นายภานุพันธ์ บริสุทธิ	วศ.ม. (วิศวกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๐	นายเกียรติ อินต๊ะมล	วท.บ. (อุตสาหกรรม)	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	-
๒๑	พ.จ.อ.ปฏินันท์ แนวกลาง	ประกาศนียบัตร หลักสูตร นักเรียนจำ	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๔๘,๒๘๐ (๒๐,๖๙๐x๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๒	นางสาวสุพรรณิภักดิ์	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑๕๘,๑๖๐	-	-	-
๒๓	นายอภินันท์ ขวาทาญ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)														
๒๔	นางภาวิณี ตีประจำ	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐
๒๕	นางอรนิภา ราชศรีลา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บุโพธิ์ ๑														
๒๖	ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๗	นายธนกร นนจันทร์	ค.บ. (ปฐมวัย)	๓๑-๒-๐๘๐๔	ครู	-	-	๓๑-๒-๐๘๐๔	ครู	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นางสาวสุมิตรา ชะนะโม	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๙	นางสุภาพ ทะเรรัมย์	บธ.บ. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑๕๓,๗๒๐	-	-	-
๓๐	นางค่านาง พรหมจันทา	ค.บ. (ปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบบุคลากร

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)														
๓๑	ว่าง	-	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๒	นายประจวบ กิมประโคน	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๓	นายชัชวาล พาราศรี	วท.บ. (ออกแบบ ผลิตภัณฑ์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๔,๒๐๐	-	-	-
๓๔	น.ส.เสาวลักษณ์ ตีประจำ	ปวส. (โภชนาการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชน	-	-	๑๖๔,๖๔๐	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี(๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้ได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการในการพัฒนา สามารถทำได้โดย

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

- ๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๑.๔ อื่นๆที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- ๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ๒.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่
- ๓.๒ การปฐมนิเทศน์ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุใหม่หรือนำที่ที่จะเปลี่ยนแปลงสายงานใหม่
- ๓.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ยังได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบุโพธิ์ ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ได้แก่
 - ๑.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง
 - ๑.๒ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
 - ๑.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
 - ๑.๔ จรรยาบรรณต่อประชาชน
- ๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหัส เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
- ๓. ปฏิบัติตามคุณธรรมของพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท ๔ ,สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ จะต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
๕. ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (หลักธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า

ภาคผนวก