



ที่ รอ ๕๗๑๐๑/๗/๓๓

สำนักงานเทศบาลตำบลบึงเลิศ
หมู่ที่ ๔ ตำบลบึงเลิศ อำเภอเมยวดี
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๒๕๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และ
แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๕๙ ลงวันที่ ๒๙
กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม
๒. แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ได้แจ้งมติ
เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕
กันยายน ๒๕๖๓ ให้เทศบาลตำบลบึงเลิศประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนา
พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น

บัดนี้เทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้ดำเนินการประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) และแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๔-
๒๕๖๖) เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานให้ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อโปรดทราบ
ต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายหงษ์ เวียงสิมา)

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลบึงเลิศ

สำนักปลัดเทศบาล
งานกรเจ้าหน้าที
โทร. ๐ ๔๓๕๐ ๑๘๘๔

15 ต.ค. 2563

ปลัด
หน.สำนัก/กอง
พิมพ์/ทวน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลบึงเหล็ก
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙



ประกาศเทศบาลตำบลบุงเลิศ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลบุงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอรายงานเพื่อขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบุงเลิศประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบุงเลิศ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายหงษ์ เวียงสิมา)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลบุงเลิศ

ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วัฒนวิวัฒน์



ประกาศเทศบาลตำบลบึงเลิศ

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อให้ความเห็นชอบนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบึงเลิศประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) แล้ว

ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงเลิศ เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย เทศบาลตำบลบึงเลิศจึงจัดพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างลงสู่ตำแหน่งตามที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายหงษ์ เวียงสิมา)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลบึงเลิศ

บึงเลิศ
เทศบาลตำบลบึงเลิศ
อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด



ประกาศเทศบาลตำบลบุงเลิศ

เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลบุงเลิศ

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เป็นต้นมาจนกระทั่งปัจจุบัน โดยประกาศฉบับดังกล่าว ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล และในหมวด ๑๒ โครงสร้างการแบ่งราชการได้กำหนดให้เทศบาลกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล โดยในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลต้องคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล อีกทั้งต้องกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆและให้มีการแบ่งราชการภายในส่วนราชการต่างๆ โดยจัดทำเป็นประกาศเทศบาล เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลนั้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ ข้อ ๒๕๖ ข้อ ๒๕๗ และข้อ ๒๕๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลบุงเลิศ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน รายละเอียดดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานสนับสนุนและบริการประชาชน
- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
- งานรัฐพิธี
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล
- งานอื่น ๆ ที่มีกำหนดว่าเป็นภารกิจหรือความรับผิดชอบของส่วนราชการใด

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

- งานบริหารงานบุคคล

๑.๓ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ

- งานงบประมาณ
- งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา

๑.๔ งานนิติการ

- งานกฎหมายและคดี
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานเทศบัญญัติและระเบียบของเทศบาล

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ อปพร.
- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- งานฟื้นฟูบูรณะ บรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย
- งานกู้ภัย
- งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน

๑.๖ งานกิจการสภาเทศบาล

- งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา
- งานการจัดการประชุมสภา
- งานอำนวยการและประสานงาน
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ และวิชาการแก่สมาชิกสภาเทศบาล

๑.๗ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานพัฒนาชุมชนและสังคม
- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ
- งานข้อมูลและสำมะโนประชากร
- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอบรมเผยแพร่ การจัดการด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานสุสานและฌาปนสถาน
- งานกำจัด ขนถ่าย ทำลาย และควบคุมขยะมูลฝอย น้ำเสีย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
- งานป้องกันเหตุรำคาญตามหลักสุขาภิบาล
- งานอนุรักษ์ ควบคุม และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร
- งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช
- งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช
- งานแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร
- งานวิเคราะห์ดิน
- งานฉีดวัคซีน ตรวจ และรักษาพยาบาลสัตว์
- งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานการเกษตร

- งานให้คำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์

๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานดูแลและบำรุงรักษาสวนนกกีฬา และศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน
- งานจัดหา ดูแลรักษา และควบคุมวัสดุอุปกรณ์กีฬา

๒. กองคลัง

๒.๑ งานธุรการ

- งานสารบรรณ

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานการเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน
- งานรายงานทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานการพัสดุ
- งานทะเบียน ควบคุม และเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

๓.๑ งานธุรการ

- งานสารบรรณ
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน

๓.๒ งานออกแบบก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค

- ก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ

- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงและรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ
- งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ
- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า กิจการประปา ขุดลอก เป็นต้น
- งานระบายน้ำ

๓.๓ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง

- งานการประเมินราคา
- งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานการออกแบบและบริการข้อมูล
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- ควบคุมทางผังเมือง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายหงษ์ เวียงสีมา)

ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี รักษาราชการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลบึงเลิศ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภาระกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอมะยงดี จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ให้เทศบาลตำบลบึงเลิศมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาล แผนงบประมาณ (แผนงบบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุงเลิศ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุงเลิศมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบุงเลิศ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุงเลิศ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุงเลิศ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบุงเลิศ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลบุงเลิศเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบุงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบุงเลิศ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลบุงเลิศเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลบุงเลิศ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลบุงเลิศเป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบุงเลิศ และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบุงเลิศ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบุงเลิศ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก

เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบางส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบึงเลิศ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงเลิศมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาระบบระบายน้ำอุดตัน ดินเลน ไม่ได้มาตรฐาน/ปัญหาน้ำท่วม

๔.๑.๒ ปัญหาถนนชำรุด/ไม่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะชำรุด/มีไม่ทั่วถึง

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของเทศบาลตำบลบึงเลิศและจังหวัดร้อยเอ็ด

๒. เทศบาลมีเส้นทางการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรอง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่ใช้ในการบริหารอย่างจำกัด

๒. ข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ที่มีตามกฎหมายทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวงให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกรมโยธาธิการและผังเมือง ให้การสนับสนุนในการซ่อมแซมและบำรุงรักษาถนน ,สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดร้อยเอ็ดให้ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น ,การเกิดภัยธรรมชาติภายในเขตตำบล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ ปัญหาการว่างงานของประชากรวัยทำงานในชุมชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. เทศบาลตำบลบึงเลิศมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนเทศบาล

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างมืออาชีพ
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้าน

ต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาสุขภาพจิต

๔.๓.๒ ปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนยังไม่ได้รับบริการอย่างทั่วถึง

๔.๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. เทศบาลตำบลบึงเลิศ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. เทศบาลตำบลบึงเลิศและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. เทศบาลตำบลบึงเลิศสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. เทศบาลตำบลบึงเลิศจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ ปัญหาประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารของทางราชการเพียงพออย่างทั่วถึง
จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตำบลบึงเลิศมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. เทศบาลตำบลบึงเลิศมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่อำเภอเมยวดีและจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลบึงเลิศ บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา

องค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก

ขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

๔.๕.๒ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะเพื่อทำกิน

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เทศบาลตำบลบึงเลิศ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการขยะอย่างถูกต้อง

๒. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

๓. ส่งเสริมให้มีการตรวจสอบพื้นที่สาธารณะ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลงแม่น้ำ ลำคลอง เป็นต้น

๓. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะที่เพียงพอต่อปริมาณขยะในแต่ละวัน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอเมยวดี เช่น การบริหารจัดการน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา (มาตรา ๕๐(๖))

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบึงเลิศ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) แผนพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด แผนพัฒนาอำเภอเมยวดี และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนามหานคร

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไปคือ

วิสัยทัศน์

“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

คำนิยาม

๑. ความมั่นคง

- ๑) การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคลและมีความมั่นคงในทุกมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ๒) ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓) สังคม มีความปรองดอง และความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความเข้มแข็งครอบครัวอบอุ่น
- ๔) ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิตที่มีอยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ๕) ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงานและน้ำ

๒. ความมั่งคั่ง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกฐานะเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

มาก ขึ้น

๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้จากภายในและภายนอกประเทศสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตและเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ความยั่งยืน

๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนร่วม

๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

๔) ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตสร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาระยะยาว ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการเผชิญกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่อสากล
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับนานาชาติ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- (๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- (๓) ปลุกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- (๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- (๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- (๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- (๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- (๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- (๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

- (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- (๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- (๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙

๑. เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน
 ๒. เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 ๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้าบนฐานการขยายตัวของการค้าส่งปลีกและเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มแข็ง
 ๔. ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม
 ๕. สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย
 ๖. คนไทยมีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศสามารถปรับตัวเองรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต
- สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต
๑. เจ็อนไซเศรษฐกิจภูมิภาคและโลก ในระยะ ๕ ปีข้างหน้า
 - ๑) เศรษฐกิจโลกยังมีแนวโน้มขยายตัวช้า
 - ๒) รูปแบบการค้ามีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปสู่การค้าเสรีมากขึ้นและมีการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่หลากหลายขึ้น
 - ๓) บทบาทของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคอาเซียนจะมากขึ้น
 ๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
 - ๑) การปฏิวัติดิจิทัลทำให้เกิดยุคอินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งอย่าง
 - ๒) การเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม ๔.๐
 ๓. การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม
 - ๑) การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก
 - ๒) แรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทางจะขาดแคลน
 - ๓) ความเหลื่อมล้ำหรือความไม่เท่าเทียมกันขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการปฏิวัติอุตสาหกรรมสู่อุตสาหกรรม ๔.๐
 - ๔) การเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลกที่รวดเร็วขึ้นในยุคดิจิทัล
 ๔. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศภัยธรรมชาติ ทำให้ความร่วมมือทางด้านนี้มีความเข้มข้นมากขึ้น
 - ๑) ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะทวีเข้มข้น
 - ๒) วาระการพัฒนาของโลกหลัง ค.ศ.๒๐๑๕ เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลกในอีก ๑๕ ปีข้างหน้า
 ๕. ความมั่นคงภายในและระหว่างประเทศ
 - ๑) ความเสี่ยงด้านภูมิรัฐศาสตร์และการสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ
 - ๒) สถานการณ์ความมั่นคงกับประเทศรอบบ้าน
 - ๓) การเติบโตของลัทธิก่อการร้ายและวิกฤติอพยพย้ายถิ่นของผู้ลี้ภัยในยุโรปที่กำลังแผ่ขยาย
 - ๔) การบริหารจัดการอาชญากรรมไซเบอร์และสิทธิเสรีภาพ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ทิศทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔

วิสัยทัศน์

“ศูนย์กลางอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตร เชื่อมโยงการบริการ การท่องเที่ยว และโลจิสติกส์ สู่นุภูมิภาค
ลุ่มน้ำโขง”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓ ประเด็น ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพการผลิตการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูปการเกษตรที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

- ๑. เพิ่มคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ
- ๓. พัฒนาคูณภาพผลิตภัณฑ์แปรรูปเกษตร

กลยุทธ์

- ๑. เพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานการผลิต
- ๒. พัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเศรษฐกิจหลัก
- ๓. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการค้า การบริการ และโลจิสติกส์

เป้าประสงค์

- ๑. เพิ่มมูลค่าการค้ากลุ่มจังหวัด
- ๒. เพิ่มผลิตภาพแรงงาน

กลยุทธ์

- ๑. พัฒนาศักยภาพ SMEs และเครือข่ายผู้ประกอบการ
- ๒. พัฒนาและเชื่อมโยงโครงข่ายคมนาคมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์
- ๓. พัฒนาคูณภาพฝีมือแรงงานและเพิ่มทักษะแก่ผู้ประกอบการ
- ๔. พัฒนาระบบการตลาดผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวอย่างครบวงจร

เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้น
๒. รายได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชื่อมโยงกับผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒. พัฒนาเครือข่ายอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ
๓. ส่งเสริมกิจกรรมและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัด
๔. พัฒนาและยกระดับใหม่ให้เป็นศูนย์กลางแฟชั่นผ้าไหมในภูมิภาค

๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“เป็นท้องถิ่นที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านกลไกภาครัฐ”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง
๒. ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ประสานพลังทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนจากภายในจังหวัด

เป้าประสงค์รวม

๑. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชน และสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเชื่อมโยงเครือข่ายโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

๑. เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐานเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
ตัวชี้วัด
๑. จำนวนโครงการพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ แห่ง/ปี)
๒. จำนวนทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟู (จำนวน ๕,๐๐๐ ไร่/ปี)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นระบบและได้มาตรฐาน
๒. บริหารจัดการน้ำ พัฒนาชลประทานและเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. พัฒนาด้านผังเมือง การควบคุมอาคาร กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. บำรุงรักษาป่าและน้ำอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีระบบนิเวศที่เหมาะสม โดยมีการบูรณาการของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

**๒. ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาให้พลเมืองมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. เพื่อพัฒนาชุมชนให้ท้องถิ่นเป็นสังคมที่เข้มแข็ง สมานฉันท์ เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อกัน
ตัวชี้วัด
๑. ร้อยละของเด็กได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ร้อยละของประชาชนนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาดำรงชีวิต (ร้อยละ ๘๕)
๓. ร้อยละของแรงงานได้พัฒนาสู่แรงงานฝีมือ (ร้อยละ ๕๐)
๔. ร้อยละของประชาชนเข้าถึงสวัสดิการด้านสาธารณสุขของรัฐ (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคนทุกช่วงวัย สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ สืบทอดองค์ความรู้ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. พัฒนาประชาชนในจังหวัดให้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ใช้ชีวิตแบบพอเพียงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ เพื่อสร้างมูลค่าลดต้นทุนให้กับสินค้าและบริการ
๓. พัฒนาศักยภาพแรงงานทั้งแรงงานในระบบ และแรงงานนอกระบบ แรงงานวิสาหกิจชุมชนไปสู่แรงงานที่มีความรู้ มีฝีมือ ความเชี่ยวชาญ
๔. พัฒนาสวัสดิการสังคม การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขอนามัยและสภาพแวดล้อม การป้องกันระบบและระงับการระบาดของโรคติดต่อ ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน และการเข้าถึงการรักษาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและประชาชนทั่วไป

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
๒. เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าการเกษตรของจังหวัด

ตัวชี้วัด

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์ชุมชนของกลุ่มอาชีพต่างๆ เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๒. แหล่งท่องเที่ยวใหม่ที่สร้างขึ้น และแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ แห่ง/ปี)
๓. มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร การบริการ การผลิต การค้าเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๔. จำนวนนวัตกรรมทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้น (จำนวน ๕ โครงการ/ปี)

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าของผลิตภัณฑ์ชุมชน และมุ่งเน้นให้เกิดการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดให้เป็นพื้นที่เป้าหมายทางการท่องเที่ยว การสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ การบริการ การผลิต การค้า อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและการบริการของจังหวัด

๓. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตผลทางการเกษตรผลิตผลของกลุ่มอาชีพต่างๆ การใช้ปุ๋ยชีวภาพ การลดต้นทุนการผลิต และการใช้พลังงานทดแทน
๔. พัฒนาระบบการผลิตสินค้าการเกษตรด้วยนวัตกรรม ให้เป็นเกษตรปลอดภัยสู่มาตรฐานสากลเกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔. ยุทธศาสตร์สร้างเสริมสมรรถนะประชาชนและพลังทางสังคม เป้าประสงค์

๑. เพื่อสร้างความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน
๒. ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนมีความสำนึกพลเมืองเพิ่มขึ้น (จำนวน ๑๒,๐๐๐ คน/ปี)
๒. ร้อยละการมีส่วนร่วมของพลเมืองในโครงการพัฒนาต่างๆ (ร้อยละ ๑๐๐)
๓. ร้อยละของความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง (ร้อยละ ๑๐๐)

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมประชาธิปไตย สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน คำนึงถึงหลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และมีคุณธรรม จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกกระบวนการของประชาชนทุกคน เพื่อแก้ปัญหา การปฏิรูป และการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง
๓. การบริหารแบบบูรณาการ และแบบประชาธิปไตย
๔. การสร้างความสงบ ความผาสุก ความมั่นคงในชีวิต การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม การสร้างโอกาสในการเข้าถึงหรือได้รับสิทธิและสวัสดิการของรัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดร้อยเอ็ด

วิสัยทัศน์จังหวัดร้อยเอ็ด

“เป็นจังหวัดที่มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและสังคม บนพื้นฐานแหล่งผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง เอื้อต่อการลงทุนของภาคเอกชน และเป็นเมืองน่าเที่ยว น่าอยู่”

พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรม เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรและสินค้าการเกษตรให้เป็นเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นแหล่งผลิตอาหารปลอดภัย
๒. พัฒนาให้จังหวัดเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน เชื่อมโยงการบริการ สินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชนรวมทั้งวัฒนธรรม ค่านิยม และประเพณีที่ดีงาม สามารถผสมผสานกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน
๓. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ สร้างโอกาส สร้างอาชีพ รายได้ ให้ภาคประชาสังคม และส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. ผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัด (GPP) เติบโตเพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
๒. สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มตรฐาน
เกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิตและการลงทุน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มศักยภาพการผลิตข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร สู่มตรฐาน
เกษตรอินทรีย์ และอาหารปลอดภัย

เป้าประสงค์

๑. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตร
๒. เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัดเติบโตเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. ผลผลิตข้าวหอมมะลิเฉลี่ยต่อไร่เพิ่มขึ้น (๑๐ กิโลกรัมต่อปี)
๒. ร้อยละของจำนวนแปลงฟาร์มเป้าหมายที่ปลูกข้าวหอมมะลิและสินค้าเกษตรได้รับมาตรฐานเกษตร
ปลอดภัย/เกษตรอินทรีย์ (ร้อยละ ๘๐)
๓. มูลค่าการจำหน่ายสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๔. ร้อยละของหมู่บ้านมีตลาดสินค้าเกษตรชุมชนในปี ๒๕๖๔ (ร้อยละ ๗๐ ของหมู่บ้านทั้งจังหวัด)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาพื้นที่ทุ่งกุลาร้องไห้และพื้นที่ที่มีศักยภาพของจังหวัดเป็นเขตเศรษฐกิจข้าวหอมมะลิคุณภาพสูง
๒. พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูปข้าวหอมมะลิ และสินค้าการเกษตรด้วยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี
และนวัตกรรม ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเกษตรปลอดภัยและอินทรีย์ทุกขั้นตอน
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตร และสถาบันเกษตรกร ให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมตลาดสินค้าในท้องถิ่น และตลาดอิเล็กทรอนิกส์อย่างทั่วถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว การบริการ การค้า การผลิตและการลงทุน

เป้าประสงค์

๑. เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน
๒. เศรษฐกิจดี และมีมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมของภาคนอกการเกษตรของจังหวัดเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๒. ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัด (ระดับ)
๓. มูลค่าการลงทุนของภาคการค้า การอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการบริการของจังหวัดเพิ่มขึ้น
(ร้อยละ ๕ ต่อปี)

๔. ผลิตรถยนต์มวลรวมภาคนอกการเกษตรเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๕. มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนและ OTOP เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕ ต่อปี)

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวหลักสามเหลี่ยมสาเกตนคร และพื้นที่ที่มีศักยภาพรวมทั้งกิจกรรมประเพณีวัฒนธรรมที่ดึงดูด
๒. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน
๓. ส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดย่อมผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค เพื่อการค้าและส่งออกโดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมสีเขียว
๔. ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและประชารัฐ เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมการค้า และการลงทุน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของครอบครัว ชุมชนและสังคม เป้าประสงค์

๑. เพื่อให้คนได้รับการพัฒนาเหมาะสมกับตามวัย มีคุณภาพ เป็นคนดีคนเก่ง มีอาชีพมีรายได้
๒. เป็นเมืองที่น่าอยู่ บนพื้นฐานเศรษฐกิจดี สังคมปลอดภัย สภาพแวดล้อมดี มีความมั่นคง และยั่งยืน

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้ พัฒนาทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๒. ร้อยละของผู้ป่วยด้วยโรคมะเร็ง เบาหวาน และความดันโลหิตสูงรายใหม่ลดลง (ร้อยละ ๑๕ ต่อปี)
๓. ร้อยละของผู้สูงอายุเข้าสู่ระบบการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (ร้อยละ ๙๕)
๔. ร้อยละของผู้อยู่ในระบบประกันสังคมต่อกำลังแรงงาน (ร้อยละ ๘๐)
๕. ร้อยละของครัวเรือนยากจนเป้าหมายที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ.ลดลง (ร้อยละ ๘๐)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคอนทราสต์วัย และเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้รองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาระบบสุขภาพเชิงป้องกัน ด้วยเทคโนโลยีสุขภาพ สปา และเทคโนโลยีการแพทย์
๓. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และการจัดสวัสดิการสังคมให้มีคุณภาพ
๔. สร้างและพัฒนาแรงงานไปสู่แรงงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง รวมทั้งนำเข้าสู่ระบบประกันสังคม
๕. สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้หลุดพ้นจากความยากจน
๖. พัฒนาเมืองศูนย์กลางของจังหวัดเป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างความสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพและยั่งยืน เป้าประสงค์

๑. เกษตรกรมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี
๒. คืนความอุดมสมบูรณ์ สร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศน์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของหมู่บ้านมีน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอตลอดทั้งปี (ร้อยละ ๑๐๐ ต่อปี)
๒. จำนวนพื้นที่ป่าไม้ได้รับการฟื้นฟูและปลูกป่าเพิ่มขึ้น (จำนวน ๔,๐๐๐ ไร่/ปี)

๓. ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยตกค้าง ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (ร้อยละ ๘๕ ในปี ๒๕๖๔)
๔. จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนาเข้าสู่ระบบการกำจัดกากอุตสาหกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)

กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ และเพิ่มประสิทธิภาพบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
๒. พื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ให้คงความอุดมสมบูรณ์ในพื้นที่ต้นน้ำ ป่าเสื่อมโทรมและป่าชุมชน
๓. บริหารจัดการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการกำจัดให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ รวมทั้งปัญหาสิ่งแวดล้อม
๔. ส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนในชุมชนและท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ รักษาความมั่นคงภายใน และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับการจากหน่วยงานภาครัฐด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของจำนวนคดีอาชญากรรมในคดี ๕ กลุ่ม จับกุมผู้กระทำผิด (ร้อยละ ๘๕)
๒. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ของศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดได้รับการแก้ไข (ร้อยละ ๙๕)
๓. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ ๙๐)
๔. ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณในภาพรวมของจังหวัด (ร้อยละ ๙๖)
๕. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ระดับ ๕)

กลยุทธ์

๑. เพิ่มศักยภาพการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในจังหวัด
๒. ลดปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด เพื่อสร้างความปลอดภัยให้สังคม
๓. เพิ่มศักยภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการ และแบบประชารัฐ ภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

“สืบสานวัฒนธรรมผู้ไทย ก้าวไกลการศึกษา ประชาชนมีสุขภาพดีภายใต้วิถีความพอเพียง นำพาชุมชนสู่สังคมที่ยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การคมนาคมให้ได้มาตรฐาน พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
๒. ประชาชนสุขภาพอนามัยดีถ้วนหน้า สวัสดิการครอบคลุมทุกเพศทุกวัย
๓. เด็กทุกคนได้รับการศึกษาในระดับประถมศึกษาครอบคลุมทุกคนมีโภชนาการที่ดี
๔. ประชาชนอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๖. ลดปัญหาโลกร้อนเพิ่มพื้นที่สีเขียวลดปัญหาขยะในครัวเรือน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ร้อยละของจำนวนประชากรที่เข้ารับการรักษายาบาลดลง (ร้อยละ ๑๕ ต่อปี)
๓. จำนวนประชาชนเข้าถึงสวัสดิการทุกครัวเรือนและทุกหมู่บ้าน (ร้อยละ ๕ ต่อปี)
๔. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการเรียนรู้พัฒนาทักษะชีวิตตามเกณฑ์มาตรฐานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตำบล (ร้อยละ ๘๐)
๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (ร้อยละ ๘๐)

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว มีแหล่งน้ำอุปโภคและบริโภค ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอ และทั่วถึง
๒. ประชาชนมีพลานามัย สุขภาพดีถ้วนหน้า เข้าถึงสวัสดิการสังคมทุกครัวเรือน มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน นำใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เด็กปฐมวัยได้รับการศึกษาก่อนวัย เด็กทุกคนต้องการรับการศึกษาในระดับประถมศึกษาครอบคลุมทุกคน มีโภชนาการที่ดี ไม่ขาดสารอาหาร ประชาชนได้รับรู้ข่าวสาร ทันทต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา
๔. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานภายในตำบล
๕. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดขยะสิ่งปฏิกูลมูลฝอย

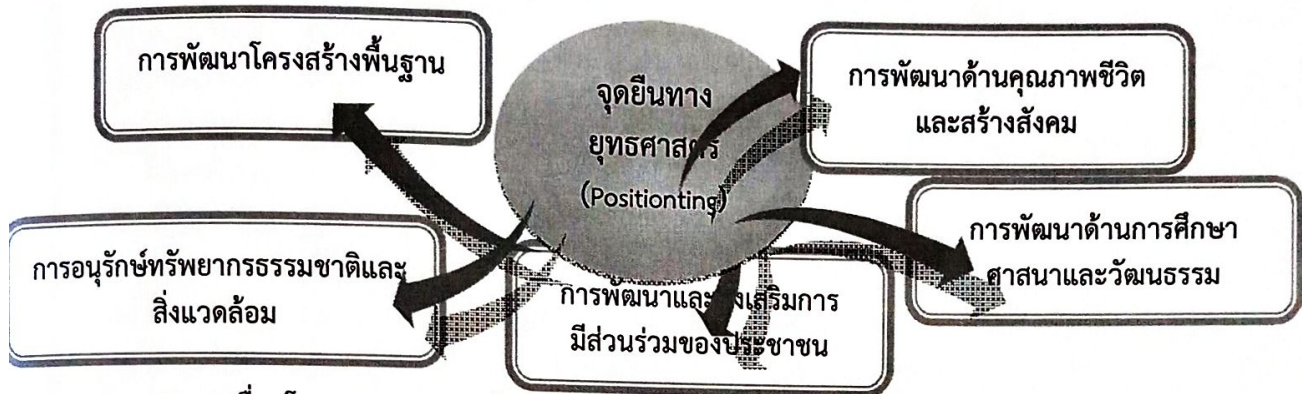
๒.๖ กลยุทธ์

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาถนนทั้งทางบก ทางน้ำ และสาธารณูปโภคพื้นฐาน
- ๒) ส่งเสริมการเกษตรทั้งในด้านอาชีพ จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๓) ส่งเสริม/สนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน และพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๔) ส่งเสริม/สนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๕) ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๖) ส่งเสริม/สนับสนุนการศึกษาและจัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๗) ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- ๘) ส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยในระดับชุมชน
- ๙) พัฒนา/อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญมีการยึดหลักการบริหารตามแนวคิดที่ว่า “การบริหารงานแบบโปร่งใส ถูกใจประชาชน มุ่งเน้นพัฒนา ยึดปัญหาของประชาชน” เทศบาลตำบลบึงเลิศ มีการเชื่อมประสานการทำงานกับ ๔ องค์กรหลัก คือ ท้องที่ ท้องถิ่น ภาคประชาชน และหน่วยงานภาครัฐได้อย่างกลมกลืน กำหนด

จุดมุ่งหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตรกรรม ด้านการสร้างอาชีพสร้างรายได้ และเน้นการรณรงค์ให้ประชาชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของวัฒนธรรมท้องถิ่นไว้ให้อยู่กับตำบลบุงเลิศ โดยอาศัยการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมสร้างสังคม” ของประชาชนในการพัฒนาในทุกๆ ด้าน จนเกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างแกนนำกลุ่ม องค์กรต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกตำบลส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการพึ่งพาตนเอง รวมไปถึงการวางรากฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน จัดการปัญหาตามวิถีของชุมชน มุ่งเน้นความสามัคคี มีความเสียสละ ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)



๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ มีความสอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา กลุ่มจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีจังหวัด แผนปฏิบัติราชการประจำปีกลุ่มจังหวัด ตลอดจนสามารถบูรณาการแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และงบประมาณในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ภายใต้หลักการวิเคราะห์งบประมาณ วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร เพื่อให้การจัดสรรบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม และมีความเป็นไปได้ โอกาสที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในส่วนของการจัดทำแผน ต้องอยู่ในกรอบบทบาทหน้าที่ที่จะทำได้ กระบวนการจัดทำแผนในด้านต่างๆ ประชาชนจะคิดได้เฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐานในแผนงานอื่นๆ ไม่สามารถจะเข้าถึงความคิดของประชาชนที่แท้จริงได้เลย กระบวนการวิเคราะห์ปัญหา เชื่อมโยงปัญหาเท่าที่ผ่านมาได้ใช้เทคนิค SWOT พิจารณาสภาพการพัฒนาที่ผ่านมาพบว่า

การประเมินปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจปัญหาและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒. ผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. องค์กรต่างๆ ในพื้นที่มีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกัน
๔. มีความเป็นอัตลักษณ์โดดเด่นในเรื่องวัฒนธรรมประเพณี ขนบธรรมเนียมท้องถิ่น
๕. ตำบลบุงเลิศเป็นตำบลจัดการสุขภาพ รวมถึงเป็นหมู่บ้านปลอดถึงขยะ
๖. มีกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งสามารถพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับตำบลอื่นๆ ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๗. ชุมชนมีความสามัคคีไม่มีปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัดทำให้แก้ไขปัญหาไม่ได้ครอบคลุมทุกด้าน
๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรใช้ต้นทุนการผลิตสูงและผลผลิตน้อย
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนน้ำอุปโภค และน้ำบริโภคที่สะอาดปลอดภัย
๔. ผู้นำท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าด้านอื่นๆ
๕. การใช้สารเคมีมากในภาคการเกษตรทำให้คุณภาพดินตกต่ำ ประชาชนประสบปัญหาด้านสุขภาพ
๖. เส้นทางคมนาคมห่างไกลจากเมืองใหญ่ๆ

การประเมินปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายรัฐช่วยแก้ไขปัญหาความยากจน การกระจายรายได้ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากให้แก่ชุมชนท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง
๒. นโยบายรัฐส่งเสริมการกระตุ้นเศรษฐกิจโดยการสนับสนุนงบประมาณให้กับท้องถิ่นมากขึ้น
๓. นโยบายกระแสสังคมการต่อต้านยาเสพติด
๔. กระแสความต้องการการบริโภคข้าวปลอดภัย อาหารปลอดภัย ปลูกผักปลอดภัย
๕. มีการค้นหาทุนและศักยภาพตำบลต่อยอดงานสู่การขยายเครือข่ายตำบลสุขภาวะ
๖. มีการต่อยอดงานสุขภาวะชุมชนสู่การบริหารจัดการด้านสุขภาพวิถีชีวิตคนตำบลบึงเลิศ

อุปสรรค (Threat)

๑. การคมนาคมสัญจรไปมาไม่สะดวกถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ งบประมาณก่อสร้างและซ่อมแซมถนนมีจำกัด
๒. เข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ วัยแรงงานลดลง
๓. สภาพอากาศ ฝน น้ำ โรคระบาดพืช คาดตายากไม่แน่นอน
๔. กระแสโลกาภิวัตน์และความเจริญทางเทคโนโลยีคุกคามต่อวิถีชีวิตของคนชนบทมากขึ้น
๕. การป้องกัน การเกิด การแก้ไขปัญหาสาธารณสุขที่เกิดจากธรรมชาติ
๖. มาตรการช่วยเหลือของรัฐไม่ชัดเจนแน่นอน หน่วยรับผิดชอบดำเนินการล่าช้า
๗. ต้นทุนทางการเกษตรมีแนวโน้มจะสูงขึ้นตลอดเวลา
๘. งบประมาณการพัฒนามีไม่เพียงพอ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน -ประชาชนต้องการถนนในการสัญจรไปมา สะดวกปลอดภัยไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ	เขตเทศบาล	-มีเส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและ ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร ไปมา
-การขยายเขตน้ำประปายังไม่ครอบคลุม ทุกพื้นที่ ระบบน้ำประปาไม่ได้มาตรฐาน	เขตเทศบาล	-สำรวจข้อมูลการใช้น้ำประปาภายใน เขตหมู่บ้าน ช่อมแซมท่อประปาที่ชำรุด ขยายเขตน้ำประปาให้ครอบคลุมทุก ครัวเรือน ทุกพื้นที่ ปรับปรุงระบบ น้ำประปาให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
-ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและ น้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน	เขตเทศบาล	-ขุดลอกแหล่งน้ำ เจาะบ่อบาดาล ปรับปรุงระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
-ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่ สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด	เขตเทศบาล	-ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุม ทุกหมู่บ้านภายในเขตตำบลบึงเลิศ ซ่อมแซม/ปรับปรุงไฟฟ้าเพื่อให้แสงสว่าง เพียงพอ
ด้านคุณภาพชีวิต และสร้างสังคม -ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้ม ที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน	เขตเทศบาล	-ผู้ป่วยเรื้อรังโรคเบาหวาน ความดัน ลดลง
-ผู้สูงอายุมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	เขตเทศบาล	-ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการ และการดูแล อย่างทั่วถึง
-ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ	เขตเทศบาล	-ผลผลิตมีราคาสูงขึ้น ตลาดรับซื้อมีเพียง ราคายุติธรรม
-ราคาสินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูงขึ้น ต่อเนื่อง	เขตเทศบาล	-ราคาสินค้าอุปโภค และบริโภค เป็นธรรม
ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -เด็กนักเรียนยังขาดอุปกรณ์ สื่อการเรียน การ สอน ขาดงบประมาณสนับสนุนการศึกษาเด็กที่เรียน ดีแต่ยากจน	เขตเทศบาล	-จัดสรรงบประมาณเพิ่มในการซื้อวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้มีความ เพียงพอ และนำใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจาก ปราชญ์ชาวบ้านใช้เป็นสื่อการเรียนการ สอนอีกรูปแบบหนึ่ง
-ประชาชนเข้าวัดน้อยลง	เขตเทศบาล	-ส่งเสริมกิจกรรมเข้าวัดทุกวันพระ
ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม -ปริมาณขยะในครัวเรือนและชุมชนเพิ่มมากขึ้น	เขตเทศบาล	-รณรงค์ให้ประชาชนหันมาใช้ถุงผ้าสำหรับ การไปจับจ่ายซื้อของที่ตลาด และใช้ ใบตองกล้วยในการบรรจุอาหารแทน ถุงพลาสติก นำขยะรีไซเคิลกลับมาใช้ใหม่ เพื่อลดปริมาณขยะ
-ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม		-สร้างกระแส ปลุกจิตสำนึกให้กับ ประชาชนให้เห็นความสำคัญของ ทรัพยากรธรรมชาติ เพิ่มพื้นที่สีเขียว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบึงเลิศเป็นเทศบาลสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วนดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน แน่ชัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์นั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลปungเลิศ(ระดับตัวบุคลากร)

๒๗

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑.มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</p> <p>๒.มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓.เป็นผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</p> <p>๔.มีการพัฒนาการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>๑.บางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒.ทำงานในลักษณะใช้ความเชื่อส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓.มีภาระหนี้สิน</p> <p>๔.ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒.มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓.ชุมชนมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</p>	<p>๑.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</p> <p>๒.ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔.บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</p> <p>๕.มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก(SWOT) (ระดับองค์กร)

ของเทศบาลตำบลปungเลิศ

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<p>๑.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</p> <p>๒.การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑.ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒.มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔.พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานเกษตร นิติกร</p> <p>๕.วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</p>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<p>๑.ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี</p> <p>๒.มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓.บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔.บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕.ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย</p>	<p>๑.มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๓.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ</p>

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบึงเลิศ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการภายใต้
อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้
๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ อำเภอเมยวดี จังหวัด
ร้อยเอ็ด

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานสนับสนุนและบริการประชาชน -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานรัฐพิธี -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล -งานอื่น ๆ ที่มีกำหนดว่าเป็นภารกิจหรือ ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติและระเบียบของเทศบาล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะ บรรเทาความเดือดร้อน ของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานสารบรรณ -งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานสนับสนุนและบริการประชาชน -งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร -งานรัฐพิธี -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล -งานอื่น ๆ ที่มีกำหนดว่าเป็นภารกิจหรือ ความรับผิดชอบของส่วนราชการใด <p>๑.๒ งานกรเจ้าหน้าที</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติและระเบียบของเทศบาล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานฟื้นฟูบูรณะ บรรเทาความเดือดร้อนของ ราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการจัดการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ และวิชาการแก่สมาชิกสภาเทศบาล <p>๑.๖ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานข้อมูลและสำมะโนประชากร - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๑.๗ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอบรมเผยแพร่ การจัดการด้านอนามัย และสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานกำจัด ขนถ่าย ทำลาย และควบคุมขยะมูลฝอย น้ำเสีย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ - งานป้องกันเหตุรำคาญตามหลักสุขาภิบาล - งานอนุรักษ์ ควบคุม และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร 	<p>๑.๖ <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุมสภา - งานการจัดการประชุมสภา - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน - งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ และวิชาการแก่สมาชิกสภาเทศบาล <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานสวัสดิการสังคม เช่น เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพ - งานข้อมูลและสำมะโนประชากร - งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอบรมเผยแพร่ การจัดการด้านอนามัย และสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานกำจัด ขนถ่าย ทำลาย และควบคุมขยะมูลฝอย น้ำเสีย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ - งานป้องกันเหตุรำคาญตามหลักสุขาภิบาล - งานอนุรักษ์ ควบคุม และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานวิเคราะห์ดิน - งานฉีดวัคซีน ตรวจ และรักษาพยาบาลสัตว์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานการเกษตร - งานให้คำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ <p>๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานดูแลและบำรุงรักษาสนามกีฬา และศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานจัดหา ดูแลรักษา และควบคุมวัสดุอุปกรณ์กีฬา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานวิเคราะห์ดิน - งานฉีดวัคซีน ตรวจ และรักษาพยาบาลสัตว์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำ และสาธิตงานการเกษตร - งานให้คำปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ <p>๑.๑๐ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา - งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานดูแลและบำรุงรักษาสนามกีฬา และศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานจัดหา ดูแลรักษา และควบคุมวัสดุอุปกรณ์กีฬา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุม และเบิกจ่ายวัสดุ <p>ครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๓.๒ งานก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานการทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานการพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุม และเบิกจ่ายวัสดุ <p>ครุภัณฑ์</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน <p>๓.๒ งานก่อสร้างและประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงและรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า กิจการประปา ขุดลอก เป็นต้น - งานระบายน้ำ ๓.๓ <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง</u> - งานการประเมินราคา - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง 	<ul style="list-style-type: none"> - งานบำรุงและรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน ทางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า กิจการประปา ขุดลอก เป็นต้น - งานระบายน้ำ ๓.๓ <u>งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง</u> - งานการประเมินราคา - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - ควบคุมทางผังเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบึงเลิศ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบึงเลิศ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบึงเลิศ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรာ
๒. รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรာ

สำนักปลัดเทศบาล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรာ
๒. นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรာ
๓. นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรာ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรာ
๕. นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรာ
๖. นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรာ
๗. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรာ

ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลิศสมบูรณ์

๑. ครู	จำนวน	๒	อัตรာ
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสั่งการ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลิศสมบูรณ์

๓. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
----------------	-------	---	-------

ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่ง

๑. ครู	จำนวน	๒	อัตรา
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา(กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสั่งการ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่ง

๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
----------------	-------	---	-------

ครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค่านางตุ้ม

๑. ครู	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา(กำหนดเพิ่มเติมตามหนังสือสั่งการ)

พนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค่านางตุ้ม

๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
----------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างสังกัดสำนักปลัด

๑.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
๔.พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	จำนวน	๒	อัตรา
๕.พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	จำนวน	๑	อัตรา
๖.คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
๗.ยาม	จำนวน	๑	อัตรา

กองคลัง

๑.ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	จำนวน	๑	อัตรา(ว่าง บข/กสธ.)
๒.นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก	จำนวน	๑	อัตรา(ว่าง)
๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๕.เจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างกองคลัง

๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๕.คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา(กำหนดเพิ่ม)

กองช่าง

๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒.นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา	
๓.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง บข/กสธ.)	
๔.นายช่างโยธา(ปก./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)	
๕.นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา	

พนักงานจ้างกองช่าง

๑.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	จำนวน	๑	อัตรา(ยุบเลิก)
๔.พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๑	อัตรา
๕.คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

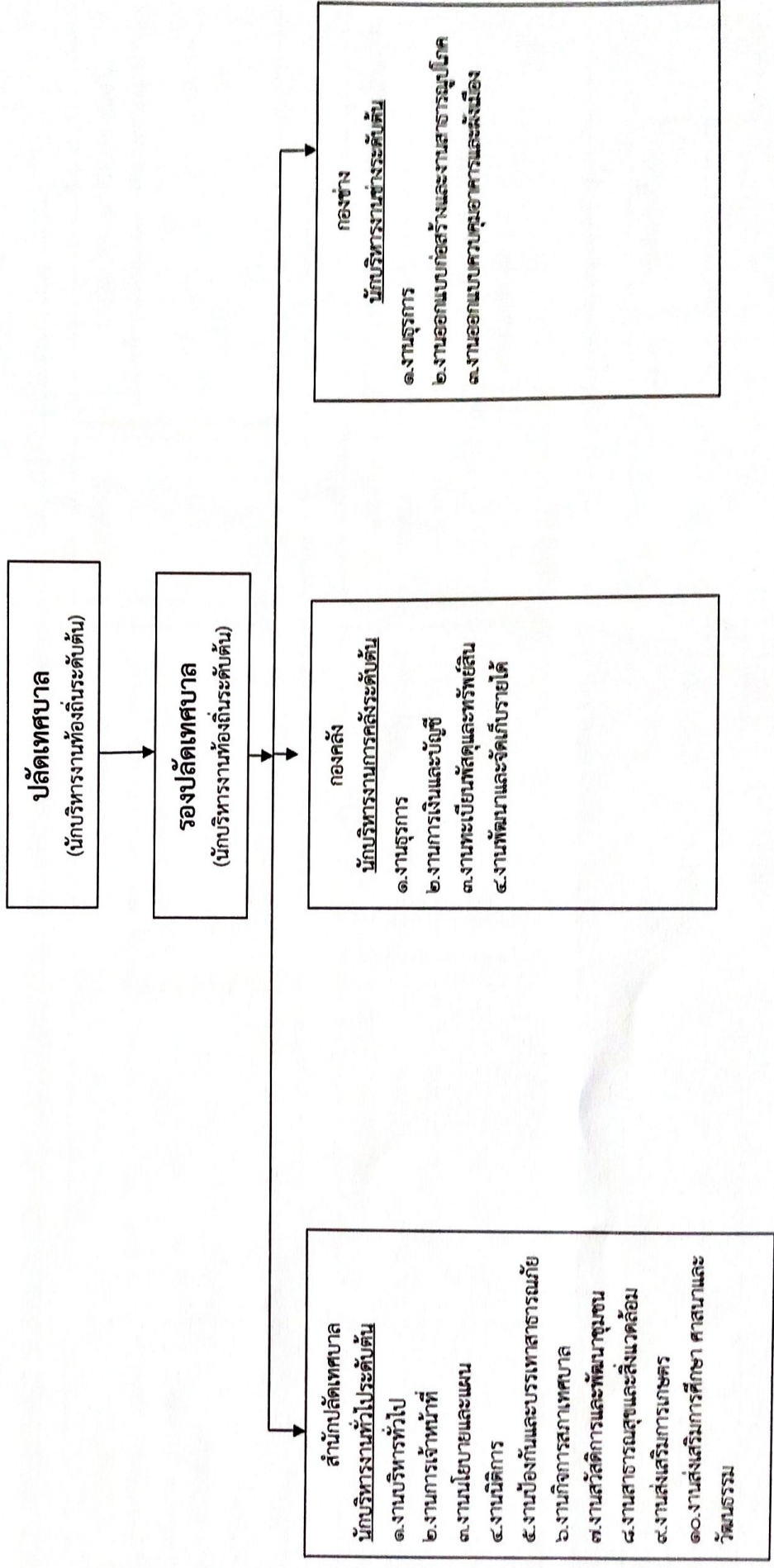
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเลิศสมบุญ								
ครูผู้ดูแลเด็ก**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่ง								
ครูผู้ดูแลเด็ก**	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค่านางตุ้ม								
ครูผู้ดูแลเด็ก**	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

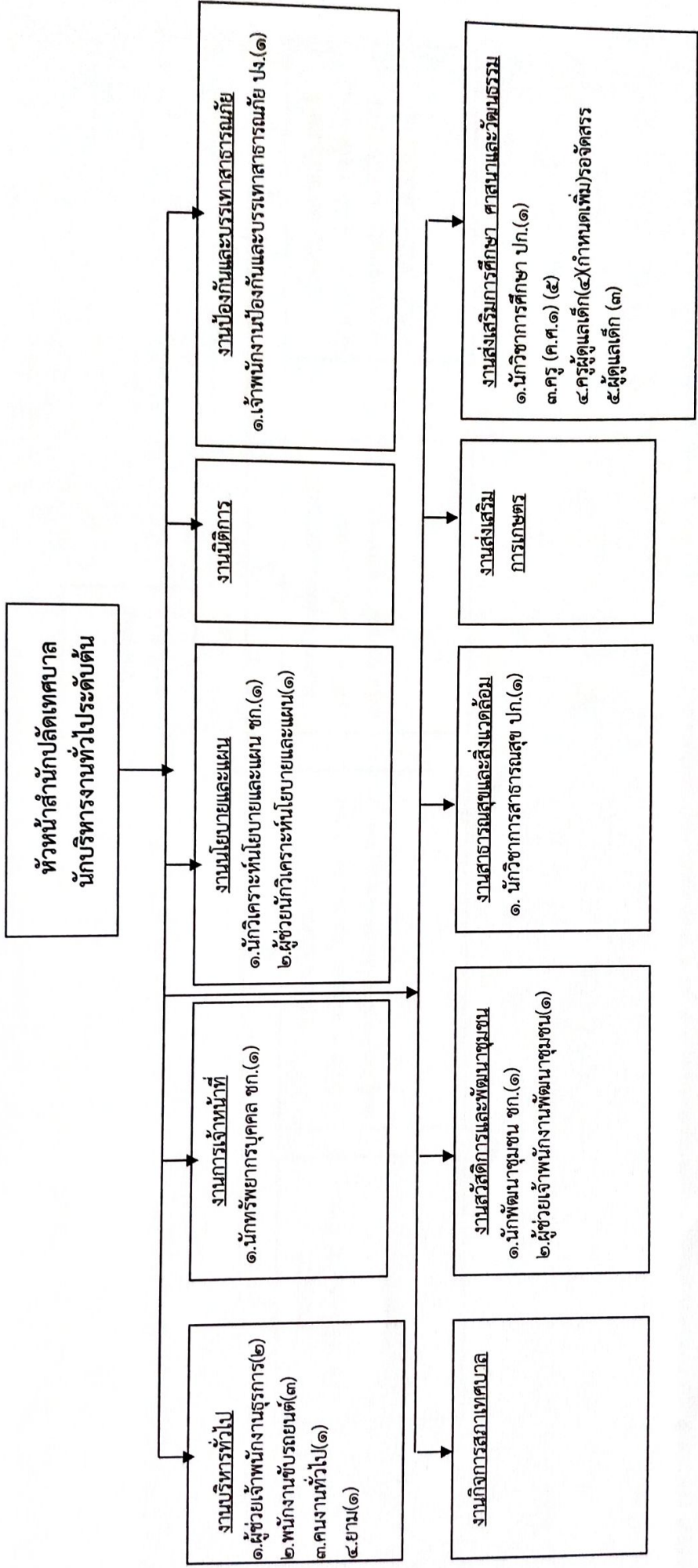
ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔	ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมสำนักปลัด	๒๖	๓๐	๓๐	๓๐	+๔	-	-	
	กองคลัง								
๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้บัญชี กสท.
๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวมกองคลัง	๘	๙	๙	๙	+๑			
	กองช่าง								
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	วิศวกรโยธา ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้บัญชี กสท.
๑๙	นายช่างโยธา (ปก./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(คุณวุฒิ)	๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๓	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมกองช่าง	๙	๙	๙	๙	+๑/-๑	-	-	
	รวมทั้งหมด	๔๓	๔๘	๔๘	๔๘	+๖/-๑			

**หมายเหตุตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กจะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

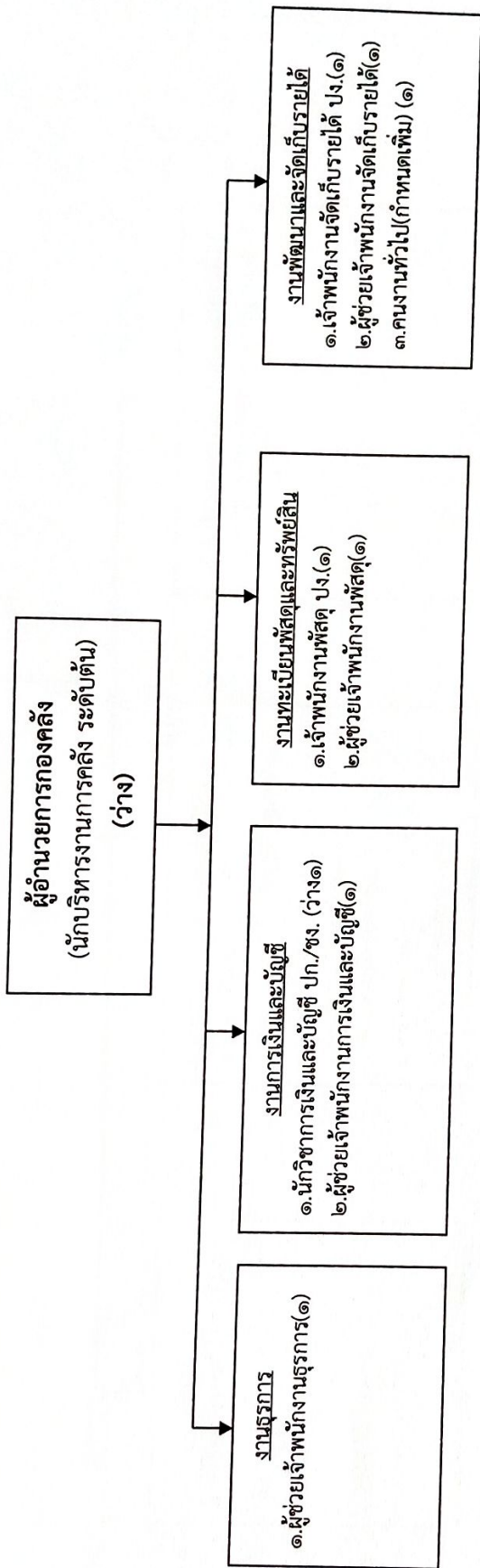


โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล



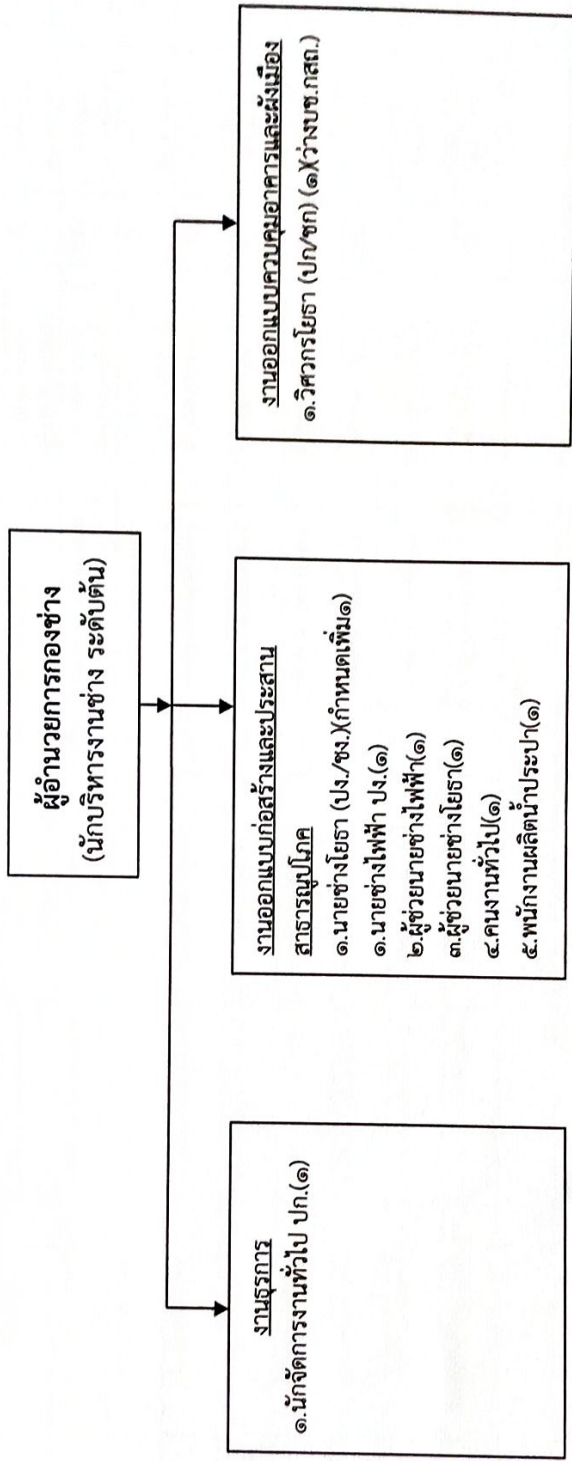
ประเภท/ ระดับตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น/ ต้น	อำนาจการท้องถิ่น/ ต้น	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	๓	๒	๑	-	๑๒

โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท/ ระดับตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น/ ต้น	อำนาจการท้องถิ่น/ ต้น	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑	-	๔

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท/ ระดับตำแหน่ง	บริหารงานท้องถิ่น/ ต้น	อำนาจการท้องถิ่น/ ต้น	วิชาการ/ ชำนาญการ	วิชาการ/ ปฏิบัติการ	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	-	๔

พนักงานเทศบาล/สำนักงานเขต

๑	นายวิระพงษ์ นานแจ้งหาร	นิติศาสตร์	๕๙๖-๐๐-๓๑๓๓-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๙๖-๐๐-๓๑๓๓-๐๐๓	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๙๖-๐๐-๓๑๓๓-๐๐๓	๕๙๖-๐๐๐ (๓๖,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)
๒	นายวิชัย อธิษฐาน	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๙๖-๐๐-๓๑๓๓-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๙๖-๐๐-๓๑๓๓-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๙๖-๐๐๐ (๓๑,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
๓	นางนันทนา อุทรักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๙๖-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๙๖-๐๐๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๖-๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)
๔	นายอัฐพล ศรีแก้ว	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖๖,๖๕๐ (๓๐,๖๒๐x๑๒)			๓๖๖,๖๕๐
๕	นายมงคล วรรณตา	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๖๖,๖๕๐ (๒๙,๖๕๐x๑๒)			๓๖๖,๖๕๐
๖	นางปวีณา มุสิกตะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๒๕๖,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)			๒๕๖,๖๐๐
๗	นางสาวจิราพร ไชยฤทธิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๙,๕๕๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)			๒๐๙,๕๕๐
๘	นางสาวสุภาวรัตน์ กิตติขันธ์มุลสมกุล	ศาสตรมหาบัณฑิต	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๕๙๖-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๙๖๐
๙	สืบเอกจักร ใจอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๕๙๖-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๕๙๖-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๒๕๐,๕๕๐ (๒๐,๐๕๐x๑๒)			๒๕๐,๕๕๐

สหกรณ์เกษตรสมบูรณ์

๑๐												งบบุคลากร
๑๑												งบบุคลากร
๑๒	นางศรีปทุม พะยอม	ศาสตรบัณฑิตบัณฑิต	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๕	ครู	ค.ศ.๑	๓๐๖,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๓๐๖,๕๐๐ งบบุคลากร
๑๓	นางพรสวรรค์ สุวรรณไตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๗	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๖,๙๖๐ (๒๕,๙๖๐)			๒๕๖,๙๖๐ งบบุคลากร
๑๔	นางสาวอนันตรา มาลัยศรี	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๑๕๙,๑๖๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)			๑๕๙,๑๖๐ งบบุคลากร

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่ง

๑๕												งบบุคลากร
๑๖												งบบุคลากร
๑๗	นางสาววิมลย์ สิงห์ใหญ่	คุรุศาสตรบัณฑิต	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๖๖	ครู	ค.ศ.๑	๓๖๙,๕๕๐ (๒๕,๕๕๐x๑๒)			๓๖๙,๕๕๐ งบบุคลากร
๑๘	นางสาววิมลยา สารผล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๙๖๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	ค.ศ.๑	๒๕๖,๖๕๐ (๒๓,๓๕๐x๑๒)			๒๕๖,๖๕๐ งบบุคลากร
๑๙	นางสาวรพัญญ์ ไกรนุ่นน้อย	คุรุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		๓๑๖,๕๐๐ (๒๕,๕๐๐x๑๒)			๓๑๖,๕๐๐ งบบุคลากร

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัว		การขอชดเชยค่าเลี้ยงดู		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านค่านางตุ้ม									
๒๐									
๒๑	นางจงเพียร พากเพียร	ศาสตราจารย์บัณฑิต	๔๗๒๐๑๖๖๐๐๔๖๕	ค.ศ.๓	ครู	๒๕๗,๗๒๐ (๒๕,๘๐๐x๑๒)		๒๕๗,๗๒๐ เงินอุดหนุน	๒๕๗,๗๒๐ เงินอุดหนุน
๒๒	นางสาววิรัตน์ พันทุภักดิ์	ปริญญาตรี			ผู้ดูแลเด็ก			๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	๑๒๖,๙๖๐ เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างสำนักงานกสิกรรม									
๒๓	นางมอมนาวี วรรณตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์			๒๕๘,๐๕๐ (๒๐,๖๕๐x๑๒)	๒๕๘,๐๕๐
๒๔	นางสาววิภา พันบุบผา	ปริญญาตรี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	๑๕๐,๑๒๐
๒๕	นายบุญกอง อธิระจักร	รัฐศาสตรบัณฑิต			พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกน้ำ)			๑๕๓,๑๒๐ (๑๒,๗๖๐x๑๒)	๑๕๓,๑๒๐
๒๖	นายพลชัย วัชระฮาด	รัฐประศาสนศาสตร์			พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)			๑๖๐,๙๒๐ (๑๓,๔๑๐x๑๒)	๑๖๐,๙๒๐
๒๗	นางสาวศศิธร วัชระฮาด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๓๘,๕๕๐ (๑๑,๕๔๖x๑๒)	๑๓๘,๕๕๐
๒๘	นางวงศ์กรณี พงษ์เชื้อ	ปริญญาตรี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๖๓๗x๑๒)	๑๗๖,๕๒๐
๓๙	นายทองสุริยะ ภูกลางค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย			ยาม			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายวิฑรา สิงหา	มัธยมศึกษาตอนปลาย			พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายชนะ นาลงพรม	มัธยมศึกษาตอนต้น			คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ				
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเต็มขั้น/เงินค่าตอบแทน		
๔๗	นายสุริยันต์ สุขะนะณี	ปริญญาตรีเกษตรศาสตร์		คนงานทั่วไป				คนงานทั่วไป			๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นายจระพนท์ เรียงกล้า	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานผลิตน้ำประปา				พนักงานผลิตน้ำประปา			๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จ ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งองค์กรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลบึงเลิศ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยแบ่ง ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียด

๑. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลบึงเลิศบรรจุใหม่โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรก ของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนาประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับ พนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือ พัฒนาได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญ งานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาโดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของ ผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนาเพื่อลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

๑.ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

๒.ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งได้แก่ความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

๓.ด้านการบริหารได้แก่รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ใน เรื่องการวางแผนการมอบหมายงานการจูงใจการประสานงาน

๔.ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติ ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานสื่อสาร การเสริมสร้าง สุขอนามัย

๕.ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน การ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติเทศบาลตำบลบึงเลิศ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากร คือ หลักการเรียนรู้โดย สนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

๒.๒.๑ การฝึกอบรมปรับสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลบึงเลิศ หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรม ภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

๒.๒.๒ การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างและหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคสภาพ ปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้รวมทั้งอาจก่อเกิด การประสานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตด้วย

๒.๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ เอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายทิศทางแผนงานและโครงการของงานในหน่วยงานที่ ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของ ตนเองและไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ ประเมินความรู้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เทศบาล ตำบลบึงเลิศจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้ทราบถึง ความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง ได้อย่างชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้แล้ว เทศบาลตำบลบึงเลิศ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบาย ของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและกันเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลบึงเลิศ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็น หลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความ ต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อ เปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลบึงเลิศ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนให้บริการ WIFI ฟรี รวมถึง การให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานร่วมด้วย

เทศบาลตำบลบึงเลิศได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้
๔๙
มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
เทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วง
ระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การ
ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของ
ผู้บังคับบัญชาและติดตามประเมินผล เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย
เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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. การยึดมั่นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
