

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ 2564 – 2566

(แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 2/2564 รอบเดือนตุลาคม 2564)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

Ban Muang Subdistrict Administrative Organization (S.A.O)

อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย

Sangkhom District Nongkhai province

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีโครงสร้างแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	1
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	2
ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่นและ พรบ.อบต.และสภาตำบล พ.ศ.2537 ฯ	5
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง	7
ภารกิจหลักและภารกิจรอง	10
การวิเคราะห์แบบ SWOT	10
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	13
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	14
เปรียบเทียบอัตรากำลัง อบต.บ้านม่วงกับ อบต.ข้างเคียง	19
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	20
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	20
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	20
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักปลัด	21
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองคลัง	21
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองช่าง	21
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	21
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม	21
บัญชีแสดงการจัดคนลงตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	24
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	25

ภาคผนวก

1. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
2. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)
3. บันทึกการประชุมคณะกรรมการ
4. แบบกำหนดตำแหน่ง แบบ1-แบบ6

แผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ปีงบประมาณ 2564 -2566

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดหนองคาย) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการหรือพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนในการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ให้เหมาะสม

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของตำบลบ้านม่วง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านม่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้นักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

4.1 ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 4.1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและถนนสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- 4.1.2 ปัญหาการไม่มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภค - บริโภค
- 4.1.3 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- 4.1.4 การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ทั่วถึง
- 4.1.5 การขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรและเลี้ยงสัตว์

4.2 ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 4.2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งและเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรอง
 - ขาดการนำเอาทรัพยากรในท้องถิ่นมาแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า
- 4.2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
 - ประชาชนยังยึดธรรมเนียมเดิม ๆ คือการยอมรับในสิ่งที่เห็นผลเร็วในทางปฏิบัติ
 - ขาดการนำเอาความรู้มาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะเกษตรกรทฤษฎีใหม่และปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 4.3.1 ปัญหาการขาดความรู้ด้านสาธารณสุข อนามัยและโรคติดต่อ
- 4.3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 4.3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- 4.3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- 4.3.5 ไม่มีสวนสุขภาพ

4.4 ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

- 4.4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.4.2 ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอและไม่สะอาดเท่าที่ควร
- 4.4.3 การขาดแคลนฝายน้ำล้นเพื่อกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร การประมง
- 4.4.4 การขุดลอกคูคลองเพื่อป้องกัน แหล่งต้นเขิน

4.5 ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 4.5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 4.5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

4.6 ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 4.6.1 การบุกรุกพื้นที่ป่าสงวน
- 4.6.2 ปัญหาแม่น้ำโขงกัดเซาะตลิ่ง
- 4.6.3 ขาดการดูแลรักษาป่าชุมชน ให้มีสภาพคงความอุดมสมบูรณ์ของความเป็นธรรมชาติ
- 4.6.4 การนำเอาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และเกิด

ประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

4.7 ปัญหาการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

4.7.1 ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน ในการช่วยตรวจสอบโครงการต่างๆ เช่น ก่อสร้าง ถนน คสล. โครงการปรับปรุงถนนสู่พื้นที่การเกษตร งานกำจัดขยะมูลฝอยและรักษาความสะอาด

4.7.2 การขาดแคลนบุคลากรภาคปฏิบัติ และบริหาร ที่มีตำแหน่งว่างแต่ไม่มีคนมาบรรจุ จึงไม่สามารถให้บริการอย่างเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนอย่างเต็มที่ เช่น ช่างโยธา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง ปลัด อบต.ฯ ขอใช้บัญชีกรมมาแล้วหลายครั้ง แต่ไม่มีใครมาบรรจุแต่งตั้ง ประกอบกับคนที่มาบรรจุ พอพ้นจากหลักเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือต้องบรรจุสองปี จึงจะโอน(ย้าย)ได้ พอครบก็ย้ายไป ทำให้ไม่มีเจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมาทำงานในตำแหน่งนั้นๆ งานจึงเกิดความไม่เรียบร้อย และเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามแผน อัตรากำลังสามปี

4.7.3 อบต.ไม่มีข้าราชการมาบรรจุ จึงต้องสรรหาพนักงานจ้างเข้ามาทำหน้าที่แทน แต่การปฏิบัติงาน บางครั้งได้คนที่มีความรู้ความสามารถน้อยกว่าตำแหน่งที่ปฏิบัติ จึงทำให้งานเป็นไปด้วยความไม่เรียบร้อย ขาด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.7.4 อบต.มีงบประมาณค่อนข้างน้อย อบต.บ้านม่วงมีปัญหาเรื่องน้ำป่าไหลหลาก ดินโคลนถล่ม ดินไสลดปิดถนน ต้นไม้หักปิดทางสัญจรบ่อยครั้ง ซึ่งเกิดปัญหาทุกปีในฤดูฝน วาตภัย แต่ไม่มีงบประมาณพอที่จะกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง เพราะปัจจุบันสำนักปลัดต้องระดมพนักงานจ้างในสังกัดออกลาดตระเวนไปตัดต้นไม้ปิดทับถนน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุ หรือเกิดวาตภัยซึ่งในปี 2563 ที่ผ่านมามี อบต.บ้านม่วงเกิดวาตภัย 4 ครั้ง 7 หมู่บ้าน ความเสียหายแต่ละครั้งนับหลายแสนบาท นอกจากงานสาธารณภัยภัยแล้ว อบต.บ้านม่วงเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติจำนวนมาก เช่น น้ำตกธารทิพย์ เขื่อนทองแดงโบราณ พันธ์โชนแสนไคร้ ภูห้วยอิสน์ ฯลฯ แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่ด้านนี้เข้ามาดูแลเรื่องการส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งทำให้สำนักปลัดต้องรับผิดชอบอย่างหนัก และนอกจากงานดังกล่าวแล้วยังมีการแพทย์ฉุกเฉิน ที่ต้องออกไปรับคนป่วยฉุกเฉิน หรือผู้ประสบอุบัติเหตุนำส่งโรงพยาบาลอย่างปลอดภัย ซึ่งในรอบหลายปีที่ผ่านมาต้องเกณฑ์พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสำนักปลัดเข้ารับการฝึกอบรมการช่วยเหลือผู้ป่วยเบื้องต้นจาก รพ.สังคม แล้วเข้าทำหน้าที่ ซึ่งขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย รวมทั้งขาดแคลนอุปกรณ์สำคัญๆ ในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุทางรถยนต์ ขาดการฝึกอบรมพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะติดที่เรื่องงบประมาณในการดำเนินการ

4.7.5 การพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประสบปัญหาในเรื่องขาดแคลนงบประมาณ และบางหลักสูตรต้องเดินทางไปไกลทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง

ปัญหาความต้องการประชาชน	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น / พรบ.อบต.และสภาตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพรบ.กระจายอำนาจ อบต.2542
<u>ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> 1. ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและลาดยาง 2. จัดหาน้ำสะอาดเพื่ออุปโภค-บริโภค 3. ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น 4. ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และถนนสู่พื้นที่การเกษตร 5. ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ <u>ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ</u> 1. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลด้านการผลิตทางการเกษตร พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำ 2. ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน เพื่อนำเอาความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ 3. สนับสนุนทุนหมุนเวียนหรือเงินทุนอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อใช้เป็นทุนประกอบอาชีพ พร้อมอุปกรณ์ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ 4. ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถนำมาปรับหรือประยุกต์ใช้ให้กับพื้นที่และงานอย่างเหมาะสม <u>ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย</u> 1. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก 2. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา 3. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า 4. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ 5. จัดให้มีสวนสุขภาพ หรือสวนหย่อม <u>ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร</u> 1. ให้มีการขุดลอกลำห้วย และขุดบ่อน้ำเพื่อการเกษตร 2. ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน	<u>ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 1 - อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 - อบต.และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4)) <u>ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 2 <u>อำนาจ อบต.</u> - ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6)) - ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5)) - บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7)) - ให้มีตลาด (มาตรา 68 (10)) - การท่องเที่ยว (มาตรา 68 (12)) - กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68 (11)) - การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6)) - การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7)) <u>ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 2 <u>อำนาจ อบต.</u> - การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17)) - รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2)) - ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3)) - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 67 (6)) <u>ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 1 - จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)) - ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

ปัญหาความต้องการประชาชน	ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น / พรบ.อบต.และสภาตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพรบ.กระจายอำนาจ อบต.2542
<u>ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต</u> - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน - ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น <u>ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> - อนุรักษ์ให้ความรู้และส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ฝึกอบรมส่งเสริมพร้อมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกให้เด็ก และเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ก่อสร้างเขื่อนเพื่อกันน้ำกัดเซาะตลิ่งตามลำแม่น้ำโขงและตามแหล่งน้ำที่สำคัญ - ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยวอื่นๆ ที่อยู่ในเขตตำบลบ้านม่วง <u>ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสา อื่นๆ - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน	<u>ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 2,5,6 <u>อำนาจ อบต.</u> - ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67 (5)) - การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9)) - บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)) <u>ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 4 <u>อำนาจ อบต.</u> - คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7)) - จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)) - คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7)) <u>ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล</u> - อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ปี พ.ศ.2560-2562 ยุทธศาสตร์ที่ 4 <u>อำนาจ อบต.</u> - บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7)) - ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 67 (6)) - ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา 45(3))

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงอย่างต่อเนื่องนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จะสมบูรณ์ได้จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นในระบบเกษตรทฤษฎีใหม่ และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยเน้นประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง กำหนดวิธีการดำเนินการกับภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

1.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม สนามกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))

1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

1.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

1.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางเท้า ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17(12))

1.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

1.7 ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (4) การสร้างและการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

- | |
|--|
| <p><u>หมายเหตุ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗- มาตรา ๔๕ หมายถึง พรบ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ |
|--|

6. การกิจหลักและการกิจรองที่ อบต.จะดำเนินการ

การกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
8. ด้านการท่องเที่ยว

การกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

การวิเคราะห์แบบ (SWOT)

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

**“การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภคครบครัน การท่องเที่ยวสร้างสรรค์
หลากหลายประเพณี ประชาชนมีสุข”**

จุดแข็ง

1. ความอุดมสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ยังคงความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติอยู่ค่อนข้างมากโดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้บริเวณวนอุทยานธารทิพย์ ด้านแหล่งน้ำตามธรรมชาติยังคงความอุดมสมบูรณ์ระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากประชาชนในพื้นที่บางส่วนประกอบอาชีพด้านประมงน้ำจืด (แม่น้ำโขง) การเก็บของป่ามาบริโภคและจำหน่าย

2. สินค้าหลักที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบลบ้านม่วง คือกล้วยน้ำว้าที่มีพื้นที่ในการปลูกเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีพ่อค้าคนกลางนำกล้วยน้ำว้าไปจำหน่ายในจังหวัดอุบลราชธานี มหาสารคาม และจังหวัดอื่นๆ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกจากนำไปจำหน่ายในรูปกล้วยน้ำว้าสดแล้ว ยังมีการนำกล้วยน้ำว้ามาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ (OTOP) เช่น กล้วยอบเนย กล้วยทอด กล้วยปารีไกา ฯลฯ นอกจากการนำผลกล้วยมาจำหน่ายและนำมาแปรรูปแล้วยังมีการนำเอาใบตองกล้วยน้ำว้าส่งไปจำหน่ายตามท้องที่ต่างๆ เพื่อนำไปห่ออาหาร ฯลฯ สินค้าที่รองลงไปคือยางพารา ซึ่งในเขตพื้นที่ตำบลบ้านม่วงนับว่ามีพื้นที่ปลูกยางพาราเพิ่มทุกปี และกำลังจะเป็นสินค้าหลักของตำบลบ้านม่วงในอนาคต นอกจากยางพาราแล้ว ยังมีข้าวโพด มันสำปะหลัง ผลไม้ตามฤดูกาล และผลิตภัณฑ์เครื่องจักสานต่างๆ

3. ความสามัคคีของคนในชุมชน เนื่องจากสภาพชุมชนในพื้นที่ตำบลบ้านม่วงถือว่ายังคงเป็นชุมชนชนบทที่ชุมชนมีความเอื้อเฟื้อ มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เห็นได้จากความร่วมมือในการพัฒนาในสถานที่ต่างๆ เนื่องในวันสำคัญต่างๆ

4. วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ที่มีการสืบทอดกันหลายชั่วอายุ เช่น ประเพณีรดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุในวันขึ้นปีใหม่ของไทย (วันที่ 13 เมษายน ของทุกปี) ประเพณีวันเข้าพรรษา วันออกพรรษา ขึ้นบ้านใหม่ ประเพณีงานแต่งงาน ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีแข่งเรือ ฯลฯ ซึ่งประเพณีเหล่านี้มีการปลูกฝังให้กับเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเป็นการสืบเอาวัฒนธรรมประเพณีและเป็นการรักษาให้คงอยู่ตราบชั่วลูกหลาน

5. จุดผ่อนปรนชายแดนไทย-ลาว ซึ่งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ไมตรีระหว่างประเทศไทยกับประเทศลาว จุดผ่อนปรนตั้งอยู่ที่บ้านม่วง หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย กับบ้านแห่ เมืองสังข์ทอง แขวงเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นจุดแลกเปลี่ยนสินค้าที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ สินค้าทางการเกษตร เปิดทุกวันพุธและวันเสาร์ เวลา 06.00 -18.00 น. ซึ่งนับว่ามีผลดีต่อระบบเศรษฐกิจระหว่าง 2 ประเทศ ที่ผ่านมามีพื้นที่ตำบลบ้านม่วงมีปัญหาราคากล้วยน้ำว่าต่ำมาก ได้ช่องทางจุดผ่อนปรนช่วยระบายสินค้าทำให้ราคาไม่ตกต่ำมากนัก

6. สถานที่ท่องเที่ยว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญหลายแห่ง ดังนี้

6.1 น้ำตกธารทิพย์ ตั้งอยู่ในเขตนอุทยานธารทิพย์ มีป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีน้ำไหลตลอดทั้งปี อยู่ในเขตบ้านตาดเสริม หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย ซึ่งหากจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงไปทางทิศใต้ 6 กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอสังขุม 15 กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดหนองคาย 116 กิโลเมตร

6.2 เขื่อนทองแดงโบราณ ตั้งอยู่หมู่ที่ 7 บ้านภูเขาทอง ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย ซึ่งบริเวณเขื่อนทองแดงโบราณตั้งอยู่ในเขตวัดศรีบรรพต มีทิวทัศน์สวยงามสามารถมองเห็นแม่น้ำโขงที่แบ่งประเทศไทยกับประเทศลาว นอกจากนี้ยังมีถ้ำที่เป็นเขื่อนทองแดงเก่า เขื่อนทองแดงโบราณตั้งอยู่ทางทิศเหนือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 8 กิโลเมตร

6.3 อ่างปลาบึก ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 3 บ้านหนอง ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย เป็นบึงขนาดใหญ่ จะปรากฏเห็นชัดเจนในฤดูแล้ง(ในช่วงเดือน ธันวาคมถึงเมษายน) ซึ่งบางปีจะมีบั้งไฟพญานาคขึ้นให้เห็น อ่างปลาบึกแห่งนี้มีการปล่อยปลาบึกทุกปี ในช่วงเดือนเมษายนของทุก ชาวบ้านมีการจัดการแข่งเรือประเพณีขึ้น อีกทั้งสถานที่แห่งนี้ยังเป็นสถานที่แวะพักการเดินทางของนักเดินทางด้วย อ่างปลาบึกตั้งอยู่ทางทิศเหนือขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง 10 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอสังขุม 27 กิโลเมตร

6.4 จุดผ่อนปรนไทย-ลาว ตั้งอยู่ที่บ้านม่วง หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย เป็นจุดผ่อนปรนที่เชื่อมระหว่างบ้านม่วงกับบ้านโคกแห่ ประเทศลาว เป็นสถานที่ซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า โดยเฉพาะเพื่อการดำรงชีพ สินค้าทางการเกษตร ซึ่งจุดผ่อนปรนอยู่ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงไปทางทิศเหนือ 1 กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอสังขุม 18 กิโลเมตร

6.5 น้ำตกท่าลี่ ตั้งอยู่ที่บ้านวังมน หมู่ที่ 5 ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาเท่าไรนักเนื่องจากในช่วงฤดูฝนจะเล่นไม่ได้เพราะมีน้ำไหลเชี่ยวและแรง แต่ในฤดูแล้งจึงเหมาะแก่การลงเล่นน้ำ ซึ่งน้ำตกท่าลี่อยู่ห่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงไปทางทิศตะวันตก 4 กิโลเมตร อยู่ห่างจากอำเภอสังขุม 21 กิโลเมตร

6.6 ทะเลหมอกภูห้วยฮั่น ภูผาดัก ตั้งอยู่ที่บ้านม่วงหมู่ที่ 2 และภูหนอง ตั้งอยู่ที่บ้านโนนสว่าง หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขุม จังหวัดหนองคาย ช่วงเทศกาลท่องเที่ยว ปลายเดือนตุลาคม-กุมภาพันธ์ของทุกปี ซึ่งเป็นช่วงฤดูหนาว จะมีหมอกออกมาสวยงาม เหมาะแก่การท่องเที่ยวที่ชอบความหนาว

6.7 พันโขดแสนไคร้,แก่งพาล เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่เกิดขึ้นในน้ำโขงในฤดูแล้ง น้ำโขงแห้งทำให้เกิดโขดหินที่เมื่อกระทบแสงแดดตอนเช้าและตอนเย็นจะแลดูสวยงาม เหมาะสำหรับนักท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติ สถานที่ตั้งอยู่ที่ บ้านภูเขาทองจนถึงบ้านห้วยค้อ ระยะทาง 3 กิโลเมตร

6.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีการคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางไปยังพื้นที่การเกษตร มีเพียงช่วงฤดูฝนเท่านั้นที่มีปัญหาจากการที่มีฝนตกทำให้ถนนมีการกัดเซาะ แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ทำงานได้เป็นอย่างดี แม้คนน้อยแต่เปี่ยมไปด้วยคุณภาพ มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง มีความสามัคคี และได้มีการกำหนดไว้ในแผนพัฒนาตำบล 4 ปี พ.ศ.2557-2561 หน้า 79 กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย ปี พ.ศ.2557-2561 กำหนดไว้ใน พันธกิจ ข้อที่ 2 พัฒนาบุคลากรและระบบการให้บริการประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนวทางการพัฒนาที่ 1 สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดอ่อน

1. สภาพภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เป็นพื้นที่ภูเขาถึง ร้อยละ 80 ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก ทำให้อาชีพส่วนใหญ่จึงเป็นพืชไร่ ที่ต้องอาศัยน้ำฝนเป็นหลัก ซึ่งพื้นที่ตำบลบ้านม่วงมักมีฝนทิ้งช่วง ทำให้เกิดความเสียหายแก่พืชผลทางการเกษตรเป็นจำนวนมาก ฤดูฝนบางปีฝนตกหนักทำให้เกิดน้ำป่าไหลหลาก ดินโคลนถล่ม ในเขตตำบลบ้านม่วงมีถึง 3 หมู่บ้านที่เป็นพื้นที่เสี่ยงภัย ได้แก่หมู่ที่ 3 บ้านหนองหมู่ที่ 5 บ้านวังมน และหมู่ที่ 7 บ้านภูเขาทอง บางปีฝนตกหนักน้ำในแม่น้ำโขงหนุนท่วมพืชผลทางการเกษตรและบ้านเรือน ตัวอย่างเช่น อุทกภัยที่เกิดขึ้นในวันที่ 11 -18 สิงหาคม 2551 ที่ผ่านมาน้ำในแม่น้ำโขงหนุนสูงท่วมบ้านเรือนของประชาชนและพืชผลทางการเกษตรจำนวน ผู้ประสบภัย 215 ราย ท่วมบ้านเรือน จำนวน 67 ราย เนื้อที่ประสบภัยทั้งสิ้น 462 ไร่เศษ จำนวน 5 หมู่บ้านที่ประสบภัย นับเป็นภัยพิบัติครั้งใหญ่ที่สุดในรอบ 35 ปี พอถึงช่วงฤดูแล้งพื้นที่ตำบลบ้านม่วงมักมีปัญหาแล้งซ้ำซาก ประชาชนมักขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

2. ระบบการสื่อสารไม่สะดวก เนื่องจากปัญหาปัญหาขาดคู่สายโทรศัพท์ ไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง โดยไม่มีการประกาศแจ้งเตือนล่วงหน้า การให้บริการอินเทอร์เน็ตตำบลเป็นไปด้วยความล่าช้ามาก ต้องใช้เวลาในการรอเป็นเวลานานเกินควร อันเนื่องจากใช้ระบบจานดาวเทียม การติดต่อทางโทรศัพท์มือถือใช้ได้ไม่ไกลเนื่องจากภูเขาบดบังสัญญาณโทรศัพท์

3. เศรษฐกิจของตำบลบ้านม่วง เป็นสินค้าทางการเกษตรส่วนใหญ่ ทำให้ถูกพ่อค้าคนกลางกดราคาสินค้า ประชาชนในพื้นที่ไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็งเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองสินค้า ซึ่งในอดีตเคยมีหน่วยงานของรัฐเข้ามาช่วยในการก่อตั้งกลุ่มอาชีพ โดยเน้นการทำงานเป็นกลุ่มอาชีพ เพื่อสร้างกลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง แต่พอหน่วยงานของรัฐถอนตัวออกไปมักจะล้มเหลวทุกกลุ่ม ประกอบกับคนรุ่นใหม่ส่วนใหญ่พอเรียนจบมัธยมต้นหรือมัธยมปลายมักจะเข้าไปทำงานในตัวเมืองใหญ่ๆ หรือกรุงเทพมหานคร ปล่อยให้คนแก่อยู่บ้านเลี้ยงหลาน ทำให้บางครอบครัวเกิดปัญหาด้านครอบครัวขาดความอบอุ่น และเป็นการขาดการรวมกลุ่มอาชีพของคนรุ่นใหม่

4. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ตำบลบ้านม่วง เริ่มนับวันมีจำนวนที่ลดลง อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างผิดวิธี เช่น การทำประมงโดยลักลอบนำไฟฟ้าช็อตปลาในน้ำโขงเมื่อถึงฤดูวางไข่ (ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – ต้นเดือนพฤษภาคมของทุกปี เป็นช่วงที่น้ำโขงน้ำน้อย ปลาจะว่ายทวนน้ำขึ้นไปวางไข่เป็นประจำทุกปี) บางรายใช้ระเบิดในการจับปลา บางรายใช้ยาเบื่อปลา เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและมักจะลักลอบทำตอนกลางคืน ทำให้เจ้าหน้าที่บ้านเรือนยากต่อการตรวจสอบหรือจับกุม โดยเฉพาะในฤดูแล้งแม่น้ำโขงแห้งเกิดเกาะแก่งตามลำน้ำโขง ความกว้างของแม่น้ำแคบทำให้การไปมาหาสู่สะดวกมากขึ้น

5. พื้นที่ตำบลบ้านม่วงติดแนวชายแดนไทยลาว ความยาวประมาณ 20 กิโลเมตร แม้จะมีแม่น้ำโขงขวางกั้น แต่ในฤดูแล้งแม่น้ำโขงแห้งเกิดเกาะแก่งตามลำน้ำโขง ความกว้างของแม่น้ำแคบทำให้การไปมาหาสู่สะดวกมากขึ้น จึงเป็นอุปสรรคในการดูแลรักษาความสงบตามแนวชายแดน ทำให้มักจะมีปัญหาคนลาวลักลอบเข้าเมือง ปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหายาเสพติด ปัญหาการลักลอบขนส่งสินค้า ซึ่งปัญหาเหล่านี้แม้จะมีหน่วยงานทหาร ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจภูธรนาจิว ชุด ชรบ.หมู่บ้านก็ตาม แต่ปัญหามักจะมีบ่อยครั้ง

6. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง มีการคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางไปยังพื้นที่การเกษตร แต่ช่วงฤดูฝนเท่านั้นที่มีปัญหาจากการที่มีฝนตกทำให้ถนนมีการกัดเซาะ ประกอบกับ อบต.บ้านม่วงมีช่างโยธาเพียง 1 คน ลูกจ้าง 1 คน ทำให้การพัฒนาคมนาคม ที่มีปัญหาที่ต้องรับผิดชอบทั้ง 7 หมู่บ้านเป็นงานที่ยาก แม้จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันจากกรมส่งเสริม (กสอ.) แล้วก็ตาม ไม่มีใครเลือกมาบรรจุองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง เพราะเป็น อบต.ที่ห่างไกล ถึงมากเมื่อผ่านทดลองงานหรือที่ระเบียบบังคับก็ย้ายกลับภูมิลำเนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง จึงขาดแคลนบุคลากรด้านช่างโยธา ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.

7. เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ต้องรับผิดชอบหลายงานซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น เช่น งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานธุรการของสำนักปลัดซึ่งปัจจุบันมีแต่ลูกจ้าง การทำงานเป็นไปด้วยความไม่เรียบร้อย แต่ที่ไม่สามารถกำหนดเพิ่มได้เพราะงบประมาณไม่เพียงพอ งบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ไปกองอยู่ที่ตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีกรม แต่ไม่มีคนมาบรรจุ ได้แก่ ปลัด อบต.ระดับกลาง รองปลัดระดับต้น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก./ชก. และนายช่างโยธา ปก./ชก.

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 39 อัตรา ข้าราชการ 20 ตำแหน่ง มีคนครอง 14 ตำแหน่ง ว่าง 7 ตำแหน่ง พนักงานจ้าง 19 ตำแหน่ง โดย กท.(เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงาน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่างๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบ้านม่วง

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือ กำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอสว่าง จังหวัดหนองคาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
1.สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสารและงานประชาสัมพันธ์ - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ต่างๆ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลข้าราชการ,ครู, ผดต.และพนักงานจ้าง - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี - งานจัดตั้งส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเพิ่มค่าตอบแทน - งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู - งานรักษาวินัย ดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ - งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานคุณธรรมจริยธรรม - งานให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	1.สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยความสะดวกข้อมูลข่าวสารและงานประชาสัมพันธ์ - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ต่างๆ 1.2 งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานบุคคลข้าราชการ,ครู, ผดต.และพนักงานจ้าง - งานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี - งานจัดตั้งส่วนราชการหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานสรรหาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและเพิ่มค่าตอบแทน - งานประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครู - งานรักษาวินัย ดำเนินการวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ - งานแผนพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรม งานคุณธรรมจริยธรรม - งานให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำทางวิชาการ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบควบคุม คอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน และช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิงและกู้ภัย 1.5 งานส่งเสริมการเกษตร สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกัน รักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา	1.3 งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบควบคุม คอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน และช่วยเหลือฟื้นฟู - งานดับเพลิงและกู้ภัย 1.5 งานส่งเสริมการเกษตร สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร - งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกัน รักษาโรคและศัตรูพืช - งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงิน - งานรับและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงิน - งานรับและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน 2.2 งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี - งานทะเบียนพาณิชย์ 2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานตกแต่งสถานที่ 3.4 งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
4. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานแผนงานและวิชาการ - งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารทั่วไป 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬา และสันทนาการ - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	4. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานแผนงานและวิชาการ - งานส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารทั่วไป 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬา และสันทนาการ - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
5. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 5.1 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็ก และสตรี - งานสาธารณะประโยชน์ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี	5. กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) 5.1 ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) - งานสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน 5.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็ก และสตรี - งานสาธารณะประโยชน์ 5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม(2561-2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน
6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1งานการปฏิบัติการ -งานรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานการทำสัญญา เอกสารทางด้าน การเงินและบัญชีการบริหารงานด้านอื่นๆ -งานตรวจสอบการปฏิบัติงานการ บริหารงานงบประมาณการเงินพัสดุและทรัพย์สิน -งานสรุปผลการตรวจสอบและรายงานผล -งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ -งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและก้อนนี้ผูกพัน เงินยืม เงินนอกงบประมาณ -งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย -งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ 6.2.งานด้านการวางแผน -งานวางแผนการงานที่รับผิดชอบ -งานประชุมสัมมนา การจัดทำงบประมาณ 6.3 งานด้านการประสานงาน -งานประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอก -งานชี้แจงรายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -งานชี้แจงข้อมูลเหตุผลของระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย 6.4งานด้านการบริการ -งานฝึกอบรม ให้คำปรึกษา เสนอแนะและวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน -งานให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับ -งานตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน 6.1งานการปฏิบัติการ -งานรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานการทำสัญญา เอกสารทางด้าน การเงินและบัญชีการบริหารงานด้านอื่นๆ -งานตรวจสอบการปฏิบัติงานการ บริหารงานงบประมาณการเงินพัสดุและทรัพย์สิน -งานสรุปผลการตรวจสอบและรายงานผล -งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะ -งานตรวจสอบรายละเอียดงบประมาณรายจ่ายและก้อนนี้ผูกพัน เงินยืม เงินนอกงบประมาณ -งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย -งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ 6.2.งานด้านการวางแผน -งานวางแผนการงานที่รับผิดชอบ -งานประชุมสัมมนา การจัดทำงบประมาณ 6.3 งานด้านการประสานงาน -งานประสานการทำงานทั้งภายในและภายนอก -งานชี้แจงรายละเอียดข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง -งานชี้แจงข้อมูลเหตุผลของระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย 6.4งานด้านการบริการ -งานฝึกอบรม ให้คำปรึกษา เสนอแนะและวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน -งานให้คำแนะนำ ตอบปัญหาและชี้แจงเกี่ยวกับ -งานตรวจสอบภายใน

เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง กับองค์การบริหารส่วนตำบลผาตั้ง และ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจ้าว ในพื้นที่เดียวกันที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ประเด็น	อบต.บ้านม่วง	อบต.ผาตั้ง	อบต.นาจ้าว
1.ขนาด อปท.	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2.งบประมาณ ปี 2564	32,659,200	45,600,000	46,541,067
3.โครงสร้างอัตรากำลัง 3 ปี	สำนักปลัด -พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา -พนักงานจ้าง 10 อัตรา	สำนักปลัด -พนักงานส่วนตำบล 7 อัตรา -พนักงานจ้าง 14 อัตรา	สำนักปลัด -พนักงานส่วนตำบล 7 อัตรา -พนักงานจ้าง 7 อัตรา
	กองคลัง -พนักงานส่วนตำบล 5 อัตรา -พนักงานจ้าง 3 อัตรา	กองคลัง -พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา -พนักงานจ้าง 5 อัตรา	กองคลัง -พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา -พนักงานจ้าง 3 อัตรา
	กองช่าง -พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา -พนักงานจ้าง 2 อัตรา	กองช่าง -พนักงานส่วนตำบล 7 อัตรา -ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา -พนักงานจ้าง 3 อัตรา	กองช่าง -พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา -พนักงานจ้าง 5 อัตรา
	กองการศึกษาฯ -พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา -พนักงานจ้าง 1 อัตรา -ครู ผดด. 3 อัตรา (ถ่ายโอน) -ผดด. 3 อัตรา(ถ่ายโอน)	กองการศึกษาฯ -พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา -ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา -พนักงานจ้าง 10 อัตรา	กองการศึกษาฯ -พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา -พนักงานจ้าง 1 อัตรา -ครู ผดด. 8 อัตรา -ผดด. 7 อัตรา
	กองสวัสดิการสังคม -พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา -พนักงานจ้าง - อัตรา	กองสวัสดิการสังคม -พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา -พนักงานจ้าง 1 อัตรา	
สรุปอัตรากำลัง	พนักงานส่วนตำบล 18 อัตรา พนักงานจ้าง 16 อัตรา ครู ผดด. 3 อัตรา ผดด. 3 อัตรา	พนักงานส่วนตำบล 24 อัตรา พนักงานจ้าง 32 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา	พนักงานส่วนตำบล 19 อัตรา พนักงานจ้าง 16 อัตรา ครู ผดด. 8 อัตรา ผดด. 7 อัตรา

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ 8.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปีดังนี้

ฉบับปรับปรุงแก้ไข

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม(ขอใช้บัญชีกรม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	1	1	-	+1	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านม่วง								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	2	2	2	2	-	-	-	ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยค้อ								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ.1)	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	1	1	1	1	-	-	-	ถ่ายโอน
กองสวัสดิการ								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	1	1	1	+1	-	-	
รวม	39	40	42	42	+1	+2	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564 - 2566 (ฉบับเดิม)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอสังขาม จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
สำนักงานปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จนท.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถส่วนกลาง	1	1	1	1	-	-	-	
คนสวน	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	2	2	2	2	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราเก่า ดั้งเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1		-	-	ว่างเดิม (ขอใช้บัญชีกรม)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	ถ่ายโอน
กองสวัสดิการ								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1		-	-	
หัวหน้าฝ่ายกองสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดตาม โครงสร้างใหม่
รวม	39	40	40	40	+1	-	-	

12 แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารงานส่วนตำบลบ้านม่วง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและ
ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารงานส่วนตำบลบ้านม่วง จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การฝึกอบรมตามหลักสูตรมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ 1 หลักสูตร การศึกษาหรือดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ได้ประกาศคุณภาพ จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างดังนี้

1. ดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
2. พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี ยิ้มแย้ม สุขภาพ
4. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักสัมฤทธิ์ผลของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ พัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลาในการ

ปฏิบัติงาน

6. มีความสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ผู้มาติดต่อราชการ มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
7. ละเว้นการกระทำอันเสื่อมเสียภาพพจน์ ชื่อเสียง เกียรติภูมิของข้าราชการและหน่วยงาน
8. มีกิริยา วาจาที่สุภาพ และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
9. ระมัดระวังในการใช้อำนาจใด ๆ อันเป็นการกระทบต่อสิทธิ หน้าที่ หรือความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของบุคคลใด โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมจริยธรรม

ภาคผนวก