แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑– ๒๕๖๓

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๒

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๕

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๘

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ๑๒

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๓

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๔

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๒๘

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๓๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ๓๓

ภาคผนวก

แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลางเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่วาจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

<u>สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่</u>

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ระบบอินเตอร์เน็ตเครือข่ายยังไม่ครอบคลุม

๑.๓ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ

๑.๔ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่เพียงพอ

๑.๕ ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ)

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาที่ประชาชนมุ่งเน้นประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างเดียว
- ปัญหาที่ประชาชนไม่ยอมรับการแนะนำอาชีพเสริม
- ปัญหาที่ประชาชนจัดตั้งกลุ่มเพื่อรองรับกองทุนต่าง ๆ ไม่มีความยั่งยืน
- ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม
- ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตจากงานฝีมือ หรือแปรรูป

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร

- การทำการเกษตรในฤดูแล้งไม่ได้ผล ได้ผลผลิตน้อย
- ราคาผลผลิตต่ำ
- ผลผลิตจำหน่ายไม่คุ้มทุน / การประกันราคารายได้ต่ำ
- ปลูกพืชหมุนเวียนตลอดทั้งปี จึงไม่ได้บำรุงดิน ทำให้ค่า PH ในดินต่ำลง

๒.๓ การอพยพหางานทำมีมาก

- ราษฎรไปทำงานต่างจังหวัด ในกรุงเทพมหานคร หลังจากฤดูเก็บเกี่ยว

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๒ ปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๓ ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๔.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุข และการอนามัย

๔.๒ ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน ไม่เป็นรูปธรรม

๔.๓ ราษฎรบริโภคอาหารประเภทเนื้อสัตว์ แบบสุกๆ ดิบๆ (โรคพยาธิใบไม้ตับ)

๔.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ

๔.๕ ปัญหายุงลาย (พาหะนำไข้เลือดออก) ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔.๖ ปัญหาโรคระบาด เช่น อหิวาตกโรค, โรคอุบัติใหม่ ฯลฯ

๔.๗ การทิ้งขยะและการกำจัดขยะไม่ถูกสุขลักษณะ ทำให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรค

๔.๘ การจัดการบ้านเรือนและบริเวณบ้านไม่ถูกสุขลักษณะ

๔.๙ ทุกครัวเรือนต้องมีส้วม ๑๐๐%

๔.๑๐ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน (รพ.สต.)ขาดบุคลากรทางการแพทย์ในการรักษา

๕. ปัญหาด้านน้ำอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๑ การวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๕.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๕.๔ ภาชนะสำหรับกักเก็บน้ำมีไม่เพียงพอ

๕.๕ น้ำดื่มไม่สะอาด เนื่องจากมีหินปูน ขาดการตรวจสอบมาตรฐานน้ำดื่ม

๖. ปัญหาด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๖.๑ ประชาชนไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย

๖.๒ ขาดการเรียนรู้ นอกระบบการเรียนการสอน

๖.๓ เด็กจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้เรียนต่อ ขาดโอกาสศึกษาในระดับสูง

๖.๔ สถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสาร มีน้อย

๖.๕ ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ปัญหาเรื่องกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๗.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติ/คลองธรรมชาติ บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ อุปโภค – บริโภคได้ (น้ำมีมลพิษ)

๗.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ/คูคลองธรรมชาติมีวัชพืชขึ้นปกคลุม ระบายน้ำไม่สะดวก

๗.๔ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๘. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๑ ไม่มีรถกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉิน ช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๘.๒ ไม่มีรถสำหรับบริการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๘.๓ ไม่มีรถดับเพลิงในการบริการประชาชน

๘.๕ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

๘.๖งบประมาณมีไม่เพียงพอในการบริการจัดการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๘.๗ สมาชิกสภา อบต. ยังขาดความรู้ ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

๘.๘ การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐในด้านต่าง ๆ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๑.๒ สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ ประสานกับองค์การโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมู่บ้าน

๑.๔ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะส่องทาง

๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ทั้งตำบล

๑.๗ ขอสนับสนุนเพิ่ม จำนวนบุคลากรในการดูแลรักษาความปลอดภัยให้แก่ราษฎร ในหมู่บ้านตำบล

๒. ด้านเศรษฐกิจ (การผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ)

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร

๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา

๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ต้องการให้แก้ไขปัญหาเรื่องยาเสพติดตลอดจนความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๒ ต้องการให้เพิ่มมาตรการในการแก้ไขปัญหาในเรื่องความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๔. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๔.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็กในหญิงมีครรภ์

๔.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา

๔.๓ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ

๔.๔ กำจัดยุงลายพาหนะโรคไข้เลือดออกให้หมดทั้งหมู่บ้าน ตำบล

๔.๕ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ คนไข้ติดเชื้อไวรัสเอดส์ทุกหมู่บ้าน

๔.๖ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๕. ด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๕.๑ ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน

๕.๒ ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๓ ซ่อมแซม/ปรับปรุงบ่อบาดาลให้สามารถใช้งานได้

๖. ด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๖.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ

๖.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา/การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)

๖.๓ ต้องการให้แก้ไขปัญหาน้ำท่วม โครงการเสริมคันดินกั้นน้ำ ม.๑,๒,๔,๖ ให้แข็งแรง

๖.๔ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๖.๕ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๖ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสาย และทุกคลองในพื้นที่ อบต.

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๗.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์ การไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๗.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- โครงการปลูกหญ้าแฝกคลุมดินตามคันดินกั้นน้ำ

๗.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๘. ด้านการบริการ และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๑ ก่อสร้างบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

๘.๒ จัดหารถกู้ชีพกู้ภัยฉุกเฉินช่วยเหลือผู้ประสบภัย

๘.๓ จัดหารถดับเพลิงเพื่อบริการประชาชน

๘.๔ จัดหารถสำหรับบริการจัดเก็บขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๘.๕ จัดอบรมสัมมนาให้ความรู้แก่สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น ตลอดจนการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน และวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u> ๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	**<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>** ๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบล ชำรุดไม่สะดวกในการสัญจร ๒. น้ำประปาหมู่บ้านบางแห่งไม่มีคุณภาพ เป็นตะกอน ๓. ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างไกลหมู่บ้าน ๔. การติดตั้งโคมไฟฟ้าส่องสว่างตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u> ๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	**<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>** ๑. มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength:S)	จุดอ่อน (Weakneses:W)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน ๓. มีแหล่งปลูกพืชผักทางการเกษตรที่มีคุณภาพดี	๑. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับพัฒนาการและยังไม่มีสนามเด็กเล็ก เพื่อเอาไว้ฝึกกล้ามเนื้อและออกกำลังกาย ๒. เด็กด้อยโอกาส ยังขาดปัจจัยในการดำรงชีวิต ๓.คนพิการ ยังขาดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ๔. ผู้ด้อยโอกาส มีที่พักอาศัยที่มีสภาพไม่มั่นคงถาวร ๕. เกษตรกรใช้สารเคมีจำนวนมากในภาคการเกษตรและขาดความรู้ ความระมัดระวังในการป้องกัน ๖. ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดัน ยังขาดความรู้ในการดูแลตัวเองอย่างถูกวิธี
โอกาส (Opportunities:O)	**อุปสรรค (Threats:T)**
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในพื้นที่จำนวน ๑ แห่ง ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานในการดูแลด้านสุขภาพให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น	๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๒. พื้นที่ทำการเกษตรบริเวณริมฝั่งแม่น้ำป่าสักที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>
๑.ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๒.มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน	๑.วัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน เช่น เรือท้องแบน ถังดับเพลิงประจำหมู่บ้าน เป็นต้น ๒.ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้ง
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>	<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑.ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว อุทกภัย เป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ ๒.พื้นที่อยู่อาศัยบริเวณริมฝั่งแม่น้ำป่าสักที่เสี่ยงต่อการประสบปัญหาน้ำท่วม ๓.ปัญหาการซื้อเสียง ขายสิทธิ์ ในการเลือกตั้ง เป็นปัญหาระดับชาติ ที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ ๔.การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้ง จึงส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการวางแผน ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล ๓. แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล บรรจุโครงการพัฒนาไว้จำนวนมาก แต่ดำเนินการตามแผนได้น้อย
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>	<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. โครงการประสานแผน ได้รับการบรรจุลงในแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ไม่มีการตัดไม้ทำลายป่า ๔. ประชาชนช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อม ไม่มีการทิ้งขยะมูลฝอยตามที่สาธารณะ	๑. ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย ๒. เกษตรกรใช้สารเคมีจำนวนมากในภาคการเกษตร
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>	<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท.	๑. งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ ๒. แหล่งทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายจากไฟป่าในช่วงฤดูแล้ง

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีประเพณี มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑. งบประมาณในด้านการพัฒนาการศึกษายังไม่เพียงพอ ๒. เด็กและเยาวชนเข้าวัดทำบุญน้อยลง
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>	<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>
๑. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้ อปท. ๒. รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม) เป็นต้น	๑. วัฒนธรรมต่างชาติได้เข้ามามีบทบาทกับคนไทย เช่น วัฒนธรรมตะวันตก วัฒนธรรมเกาหลี ทำให้กลืนวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

<u>จุดแข็ง (Strength:S)</u>	<u>จุดอ่อน (Weakneses:W)</u>
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบูรณาการการทำงานกับส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภา อบต.	๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองไม่ดีเท่าที่ควร
<u>โอกาส (Opportunities:O)</u>	<u>อุปสรรค (Threats:T)</u>
๑. ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภา อบต. ให้ความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ๒. ระบบการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชั่นต่าง ๆ ทำให้ลดระยะเวลา และขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ	๑. มีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานอื่นไปดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

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

<u>ภารกิจรอง</u>

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่มีภารกิจถ่ายโอน และภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพิ่มให้ โดย ก.อบต.กำหนดตำแหน่งสายงานขึ้นใหม่ ๙๙ สายงาน สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ เพื่อให้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลบ้านไร่ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลได้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น กำหนดเป็นภารกิจอยู่ในส่วนต่างๆ โดยกำหนดเป็นงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	**๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข **๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ **๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	-	-	-	๑	-	-	๑	เพิ่ม
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**-ว่าง-**
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	๑	-	-	๑	เพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑		-	-	
รวม	**๑๗**	**๑๗**	**๑๗**	**๑๙**		**-**	**-**	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านไร่)	-	-	-	๑	-	-	๑	เพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๔**	**๔**	**๔**	**๔**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๒๑**	**๒๑**	**๒๑**	**๒๔**	**-**	**-**	**-**	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๓๕,๗๖๐	๕๙๗,๑๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐

ตำแหน่งว่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+ (๒)/๒ X ๑๒
๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑๕,๘๕๐	๕๑,๑๔๐	๔๐๑,๙๔๐

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๕๓,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐

๑.๒) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๓,๓๘๔	๓,๓๘๔	๓,๓๘๔

ตำแหน่งว่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน แรกบรรจุ ใหม่	อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุใหม่ (๑ ม.ค. ๕๗) X ๑๒
๑	คนงานทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น)	๑	๓๑,๘๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๒๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๓	ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	๑	๑๘,๔๘๐	๒๒๑,๗๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐

ตำแหน่งว่าง มาจากแผนอัตรากำลังเดิม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+ (๒)/๒ X ๑๒
๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๒.๑) กองคลัง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตรา ค่าตอบแทน	รวม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๔,๗๖๐

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐

๓.๑) กองช่าง มีอัตรากำลังพนักงานจ้างปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	อัตราค่าตอบแทน	รวม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๔๖๐	๑๖๑,๕๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐
๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๑,๕๘๐	๑๓๘,๙๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนาธรรม มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น)	๑	๒๓,๕๕๐	๓๒๔,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๘,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๒๓,๑๐๐,๐๐๐	๒๔,๒๕๕,๐๐๐	๒๕,๔๖๗,๗๕๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๑	๑	๔๙๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๕๐๙,๘๘๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๓๙,๖๔๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๑	-	๓๖๗,๐๘๐	๑	๑	๑				๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๑,๐๐๐	๓๙๔,๙๒๐	๔๐๘,๘๔๐	ว่างเดิม
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๑	๑	๒๙๖,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๓๐,๑๒๐	
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๕	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ		๑	๑	๑๓๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๒๔๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๙,๖๔๐	
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๑๖๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๘,๗๒๐	
	<u>กองคลัง</u>																	
๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๑	๑	๓๕๙,๕๒๐ ๑๙๒,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๑,๗๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	
๑๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑	๑	๙๓,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	
๑๒	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑-๓/๔	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๘๐	๓,๗๘๐	๓,๗๘๐	๙๗,๖๒๐	๑๐๑,๔๐๐	๑๐๕,๑๘๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๓๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองช่าง																	
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๓๒๔,๖๐๐	๓๓๕,๘๘๐	๓๔๗,๖๔๐	
๑๖	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	๑๑๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๔,๘๖๐	๑๑๗,๐๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๗๘๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																	
๑๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๐,๘๐๐	๑๓๖,๐๘๐	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	**ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**																	
	หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนา	๖	๑	-	๒๗๘,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๒๘๙,๕๖๐	๓๐๐,๓๐๐	๓๑๑,๐๔๐	ว่างเดิม
๒๑	และ วัฒนธรรม																	
๒๒	(นักบริหารงานการศึกษา)	๕	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐	
	นักวิชาการศึกษา ครู ค ศ. ๑	ค ศ. ๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๒๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและ ปฐมวัย		๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ้างงบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
(๔)	รวม		๒๔	๒๐	๔,๔๔๘,๗๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๕๗,๑๔๐	๑๕๙,๙๐๐	๑๖๓,๓๘๐	๔,๖๐๕,๘๔๐	๔,๗๖๕,๗๔๐	๔,๙๒๙,๑๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๙๒๑,๑๖๘	๙๕๓,๑๔๘	๙๘๕,๘๒๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๕,๕๒๗,๐๐๘	๕,๗๑๘,๘๘๘	๕,๙๑๔,๙๔๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๕.๒๗	๓๔.๗๕	๓๔.๒๓	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)

รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) (ว่าง)

สำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)

- **งานบริหารงานทั่วไป**

  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
  - พนักงานขับรถยนต์

  <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
  - คนงานทั่วไป
- **งานนโยบายและแผน**
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- **งานกฎหมายและคดี**
- **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
- **งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**
  - นักพัฒนาชุมชน (ชก.)
- **งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข**

  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

  <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
  - คนงานทั่วไป

กองคลัง
(นักบริหารงานคลังระดับ)

- **งานการเงินและบัญชี**

  <u>ลูกจ้างประจำ</u>
  - นักวิชาการเงินและบัญชี
- **งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้**
  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)

  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- **งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**
  - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง)

กองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)

- **งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร**

  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- **งานประสานสาธารณูปโภค**

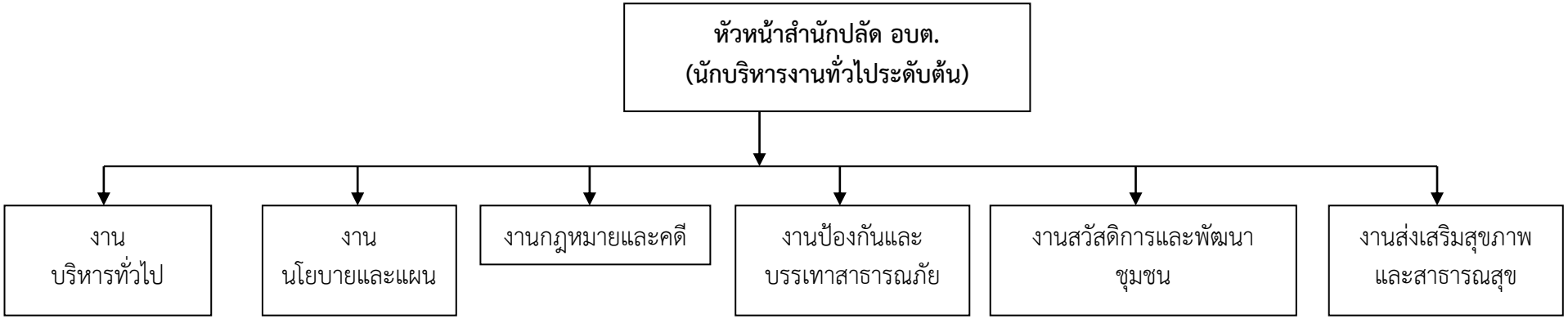
  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- **งานผังเมือง**

กองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)

- **งานบริหารการศึกษา**
  - นักวิชาการศึกษา (ชก.)
  - ครู คศ.๒
  - ครูผู้ช่วย
- **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม**
- **งานกิจการโรงเรียน**

  <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
  - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์

<u>พนักงานทั่วไป</u>
-คนงานทั่วไป

- นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก.)

- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๗

โครงสร้าง กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานคลังระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี

<u>ลูกจ้างประจำ</u>
-นักวิชาการเงินและบัญชี

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๕

โครงสร้าง กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่างระดับต้น)

งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงานทั่วไป

งานประสานสาธารณูปโภค

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

งานผังเมือง

-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา

-นักวิชาการศึกษา (ชก.)
-ครู คศ.๒
-ครูผู้ช่วย

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

งานกิจการโรงเรียน

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ครู			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
<u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>											
๑	นายสุธีจักษ์ คชสิทธิ์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานอบต. (ปลัด อบต.)	กลาง	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานอบต. (ปลัด อบต.)	กลาง	๔๘๑,๖๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	
๒	นางสมนึก สุนทรธนาทรัพย์	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานอบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ ๐๐-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานอบต. (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	นางวลัยภรณ์ เอี้ยวตระกูล	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	สิบเอกณัฏฐเอก พิศุทธ์พัฒน์	ปริญญาตรี	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐			
๕	นางยุพณี สักพุ่ม	ปริญญาโท	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	-	นักพัฒนาชุมชน					
๖	สิบเอกสมัคร พรมอ่อน	ปวช	๐๑-๐๒๒๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓		-					
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๗	น.ส.โยทกา หนูคำ	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	-	๑๓๒,๘๔๐	-	-	
๘	น.ส.ปาหนัน ท้าวเมือง	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	
๙	นายสมพร นากลาง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๓,๑๒๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นางอุ่นเรือน สีหะวงษ์	ปริญญาโท	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๗	๓๑๗,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๕๒๐
๒	นายพิมพ์เสน กลีบบัวทอง	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔	๑๙๒,๓๖๐	-	-	-
๓	นางอรณิชา พวงแก้ว	ปวท.	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๔	-	-	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑-๓/๔	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑-๓/๔	๙๓,๘๔๐	-	-	ว่างเดิม
๕	นางสุภาพ ทองมาก	ปริญญาตรี	-	**ลูกจ้างประจำ** นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	**ลูกจ้างประจำ** นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๒๖,๔๘๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	น.ส.ปริศนา เบ้าอาสา	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-

<u>กองช่าง</u>

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น</u>											
๑	นายณรงค์ชัย พงศธร	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๗	๒๗๑,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๑๓,๔๔๐
๒	-	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑๑๒,๒๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓	นายนฤชา โสภา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๔	นายวิเชียร นิลทิม	ม.๖	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๒๐,๘๔๐	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๕	นางนภาพร จันทร์ปุย	ม.๖	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	**ยุบตำแหน่งเดิมเพื่อเข้าสู่คนงานทั่วไป**

<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง			กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	-	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม)	๖	๐๘-๐๑๐๘๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม)	๖	๒๗๘,๘๒๐	-	-	ว่างเดิม
๒	น.ส.ณัฐธิดา แซเชือน	ปริญญาตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๒๒๓,๐๘๐	-	-	-
๓	น.ส.ดารณี กองเส็ง	ปริญญาตรี	๖๗-๒-๐๑๓๑	ครู คศ.๑	คศ.๑	๖๗-๒-๐๑๓๑	ครู คศ.๑	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔	นางทับทิม วันทูล	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕	นางสุชาดา ชัยโต	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	**ยุบตำแหน่งเดิมเพื่อเข้าสู่คนงานทั่วไป**

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่าน การติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

โดยที่พนักงานส่วนตำบลมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญ ในการพัฒนาท้องถิ่นรวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความประพฤติสำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่จึงเห็นสมควรให้มีประกาศคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ ปรากฏเป็นจรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

<u>จรรยาบรรณต่อตนเอง</u>

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

ข้อ๗ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

<u>จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน</u>

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนเอง ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

<u>จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม</u>

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และกิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ข้อ ๑๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

ภาคผนวก

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็น ๔ ส่วน

๑. สำนักงานปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. รายได้จริง ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๒,๘๑๐,๐๐๐. บาท (พ.ศ.๒๕๕๙)

๓. รายได้จริงที่รวมเงินอุดหนุน ๑๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท (พ.ศ.๒๕๕๙)

๔. ค่าจ้างและเงินเดือนรวมผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐

ค่าใช้จ่าย/ปี พ.ศ.	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
เงินเดือนและค่าจ้าง	๔,๑๑๔,๔๘๐	๔,๒๓๑,๙๘๐	๔,๓๗๒,๔๔๐	๔,๕๑๕,๖๖๐
ผลประโยชน์ฯ	๑,๐๒๕,๐๙๖	๑,๐๔๖,๑๒๔	๑,๐๘๒,๒๘๐	๑,๑๑๙,๓๗๒
ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๑,๐๑๑,๐๐๐	๙๙๘,๖๔๐	๑,๐๓๘,๙๖๐	๑,๐๘๑,๒๐๐
รวม	๖,๑๕๐,๕๗๖	๖,๒๗๖,๗๔๔	๖,๔๙๓,๖๘๐	๖,๗๑๖,๒๓๒
ร้อยละ	๓๔.๔๖	๒๗.๑๗	๒๖.๗๗	๒๖.๓๗

๕. จำนวนพนักงานและลูกจ้าง

พนักงานจ้าง / ลูกจ้าง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
พนักงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๗	๗	๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑

๖. ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำ (พ.ศ. ๒๕๕๙) ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

๖.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

๗. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างภารกิจ (พ.ศ. ๒๕๕๙) ๗ ตำแหน่ง จำนวน ๗ ราย

๗.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ ราย

๗.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย

๗.๓ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ราย

๗.๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย

๗.๕ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย

๗.๖ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ราย

๗.๗ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ ราย

๘. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างทั่วไป (พ.ศ. ๒๕๕๙)	๑	ตำแหน่ง	จำนวน	๑	ราย
๘.๑ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป			จำนวน	๑	ราย

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นางพัชรา ภูลายขาว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

แบบสรุปภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณการรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน เงินกู้	เงินอุดหนุน		งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓	ค่าใช้จ่าย				ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (๕)	คิดเป็นร้อยละ%
			ทั่วไป	เฉพาะกิจ		เงินเดือน (๑)	ค่าจ้าง				
							ประจำ (๒)	พนักงานจ้างภารกิจ (๓)	พนักงานจ้างทั่วไป (๔)		
๑	๒๕๖๑	๑๔,๒๖๙,๕๐๐	๘,๘๓๐,๕๐๐	-	๒๓,๑๐๐,๐๐๐	๔,๐๐๒,๗๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๘๙๐,๖๔๐	๑๐๘,๐๐๐	๑,๐๔๖,๑๒๔	๒๗.๑๗
						รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) ๕,๒๓๐,๖๒๐					
๒	๒๕๖๒	๑๔,๙๘๒,๙๗๕	๙,๒๗๒,๐๒๕	-	๒๔,๒๕๕,๐๐๐	๔,๑๓๕,๘๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๙๓๐,๙๖๐	๑๐๘,๐๐๐	๑,๐๘๒,๒๘๐	๒๖.๗๗
						รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) ๕,๔๑๑,๔๐๐					
๓	๒๕๖๓	๑๕,๗๓๒,๑๒๔	๙,๗๓๕,๖๒๖	-	๒๕,๔๖๗,๗๕๐	๔,๒๗๑,๓๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๙๗๓,๒๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑,๑๑๙,๓๗๒	๒๖.๓๗
						รวม (๑)+(๒)+(๓)+(๔) ๕,๕๙๖,๘๖๐					

ลงชื่อ

(นางพัชรา ภูลายขาว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

สรุปรายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

อัตรากำลังตามแผนฯเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐) (แสดงเฉพาะพนักงานและลูกจ้างประจำ)		อัตรากำลังตามแผนฯ ใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) (แสดงเฉพาะพนักงาน และลูกจ้างประจำ)	
	ข้อมูล		**ข้อมูล**
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	✓	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.)	✓
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัด อบต.)	✓	นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัด อบต.)	ว่าง
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>		**<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>**	
๑. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	✓	๑. นักบริหารงานทั่วไประดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	✓
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	✓	๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	✓
๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	✓	๓. นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	✓
๔. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ยุบเลิก		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**	
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	✓	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	✓
๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	✓	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	✓
๓. พนักงานขับรถยนต์	✓	๓. พนักงานขับรถยนต์	ว่าง
<u>กองคลัง</u>		**<u>กองคลัง</u>**	
๑. นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	✓	๑. นักบริหารงานคลังระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	✓
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.))	✓	๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.))	ว่าง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	ว่าง	๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	✓
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	ยุบเลิก	๔. ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	
๕. ลูกจ้างประจำ (นักวิชาการเงินและบัญชี)	✓		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**	
๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	✓	๑. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	✓
<u>กองช่าง</u>		**<u>กองช่าง</u>**	
๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	✓	๑. นักบริหารงานช่างระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	✓
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	ยุบเลิก		
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**	
๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	✓	๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	✓
๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	✓	๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	✓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>		**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>**	
๑. คนงานทั่วไป	✓	๑. คนงานทั่วไป	✓

สรุปรายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

อัตรากำลังตามแผนฯเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐) (แสดงเฉพาะพนักงานและลูกจ้างประจำ)		อัตรากำลังตามแผนฯ ใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓) (แสดงเฉพาะพนักงาน และลูกจ้างประจำ)	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	**<u>ข้อมูล</u>**	**<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>**	**<u>ข้อมูล</u>**
๑. นักบริหารงานศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	✓	๑. นักบริหารงานศึกษาระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	✓
๒. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	✓	๒. นักวิชาการศึกษา (ชก.)	✓
๓. ครู คศ.๑	✓	๓. ครู คศ.๑	✓
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>		**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**	
๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	✓	๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	✓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>			
๑. คนงานทั่วไป	ยุบเลิก		

สรุปรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

กรอบอัตรากำลังตามแผนฯเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	กรอบอัตรากำลังตามแผนฯใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)
พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ คน	พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ คน
ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน	ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน	พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน
พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ คน	พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ คน
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๒,๑๙๐,๐๐๐ บาท	รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๔,๒๖๙,๕๐๐ บาท
เงินอุดหนุนทั่วไป ๓,๘๑๐,๐๐๐ บาท	เงินอุดหนุนทั่วไป ๘,๘๓๐,๕๐๐ บาท
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ -๓๒๖,๖๔๐ บาท	เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ - บาท
รวมรายได้ + เงินอุดหนุน ๑๕,๖๗๓,๓๖๐ บาท	รวมรายได้ + เงินอุดหนุน ๒๓,๑๐๐,๐๐๐ บาท
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ๔,๖๐๕,๘๔๐ บาท	เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ๕,๒๓๐,๖๒๐ บาท
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๙๒๑,๑๖๘ บาท	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑,๐๔๖,๑๒๔ บาท
รวมทั้งสิ้น ๕,๕๒๗,๐๐๘ บาท (ใช้ปี ๒๕๕๘ แสดง) *รวมทั้งของพนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง	รวมทั้งสิ้น ๖,๒๗๖,๗๔๔ บาท (ใช้ปี ๒๕๕๘ แสดง) *รวมทั้งของพนักงาน/ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง
ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๓๕.๒๖ (ใช้ปี ๒๕๕๘ แสดง)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ร้อยละ ๒๗.๑๗ (ใช้ปี ๒๕๖๑ แสดง)

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร แยกเป็นรายปี

ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๒๗.๑๗

-ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๖,๒๗๖,๗๔๔

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๓,๑๐๐,๐๐๐

ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๒๖.๗๗

-ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๖,๔๙๓,๖๘๐

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๔,๒๕๕,๐๐๐

ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒๖.๓๗

-ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ๖,๗๑๖,๒๓๒

-งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕,๔๖๗,๗๕๐

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

(นางพัชรา ภูลายขาว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

การคิดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จากจำนวน ๒๕% ของข้าราชการมีคนครอง ดังนี้

จำนวนข้าราชการที่มีคนครอง จำนวน ๙ คน คิด ๒๕% ได้ ๒.๒๕

ดังนั้นจะมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้จำนวน ๒ คน

ปัจจุบันมีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๕ อัตรา เกิน ๓ อัตรา