



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะครบกำหนดใช้บังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จ ก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด และสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ทัน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๑๐
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐-๑๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖-๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐-๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘-๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๔. ภาคผนวก	
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่ ๒๐๐ /๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
- ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการฯ	
- ประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญยิ่งโดยเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น ตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบใน การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ เห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังละกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตาม แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นครั้งแรก

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.สระแก้ว) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้จัดทำตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นเลขานุการ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีกรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญและกระบวนการครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า “การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไปการมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคน คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป”

จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุองค์ที่ต้องการจำนวน ประเภทและลักษณะของ ต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

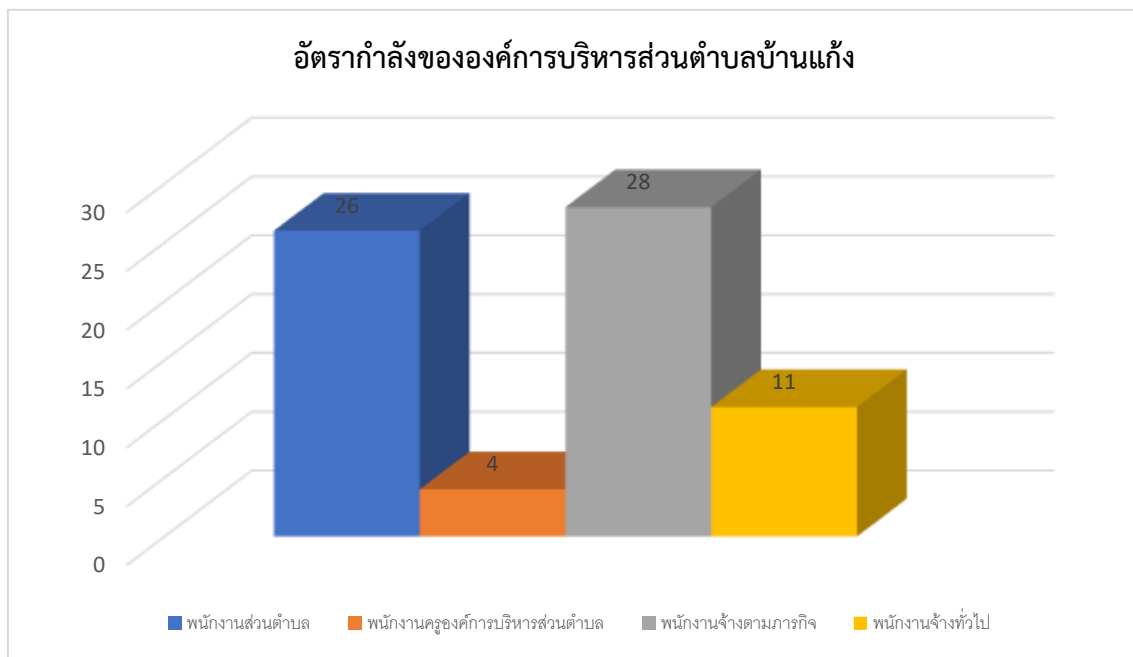
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของ บุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้ เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ดังนี้

■ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดและรองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิต่ำกว่า ปริญญาตรี

■ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุนงานที่มี กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์ บ้าน แก่ง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลักสำคัญ ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัด สำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองคลัง จะเน้นในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคาฯลฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งสังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริการสาธารณะฯ ส่วนคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จึงจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงาน ดังนี้

(๑) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงาน ในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนใน ด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเป็นสำคัญ

(๒) วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย (Supply pressure) โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดย ในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้ว การจัด ประเภทยุทธศาสตร์งานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง และตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็น สายงานวิชาการและสายงานทั่วไป พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ ทั้งนี้การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เป็นผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นสำคัญ

(๓) การนำข้อมูลระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงของแต่ละ บุคคลแต่ละตำแหน่ง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ซึ่งก่อนจะคำนวณต้องมีการ พิจารณ ปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑) พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างใน สายงานว่าสอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่, มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่และการมี สายงานนี้ในส่วนราชการเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒) พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่าลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง, ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้ รวมถึงการพิจารณาว่าหากมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

(๔) การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานและการบริหารราชการให้สอดคล้อง และตอบโจทย์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง (การตรวจประเมิน LPA)

(๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา ในการบริหารงาน บริหารงบประมาณ และการบริหารคน มาพิจารณาในประเด็น ดังนี้

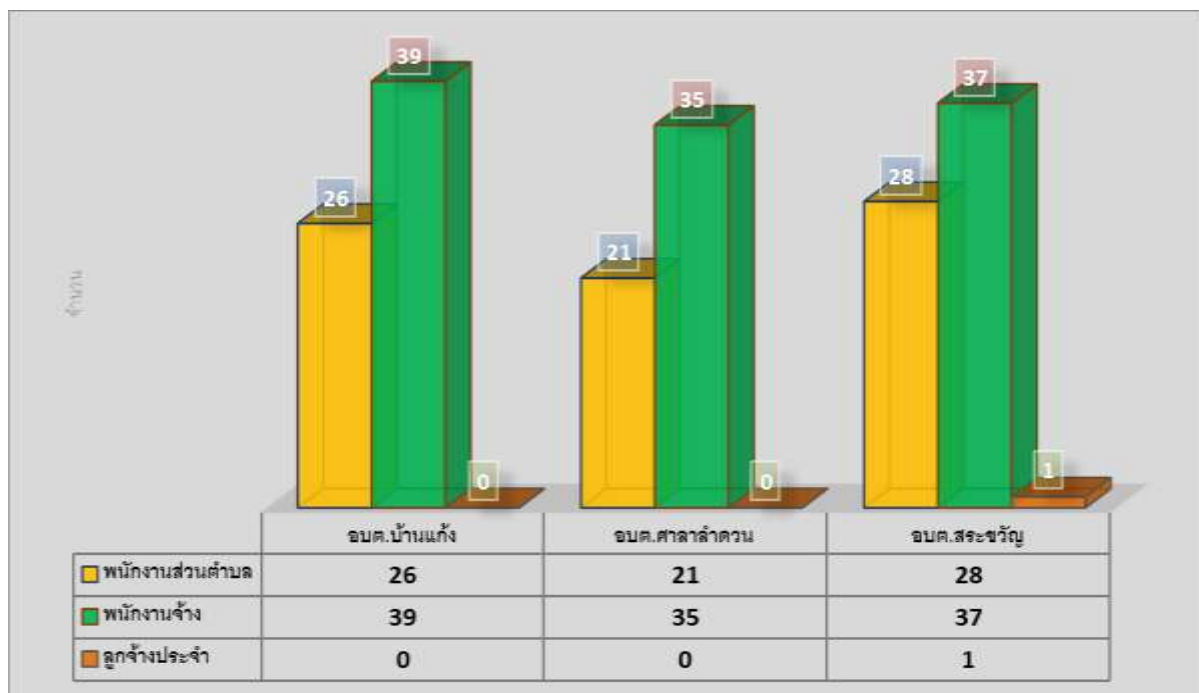
๕.๑) ประเด็นเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าฝ่ายงานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒) ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ในวางแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๕.๓) ประเด็นเรื่องความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยไปต๋วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

(๖) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังของพนักงาน
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลำดวน และองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศและเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก มีเพียงแต่พนักงานจ้างประเภททั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ที่มีจำนวนมากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องใช้พนักงานจ้างประเภททั่วไปค่อนข้างมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กรโดยรวม ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งโดยการเพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อให้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกรณีตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีความประสงค์จะรับโอน (ย้าย) ตำแหน่งสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขันฯ ดังกล่าว ซึ่งจะทำให้จำนวนพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหา ความต้องการและปริมาณงานขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขต แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการ และลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งสามารถ

ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมายและเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับปริมาณงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภทและระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้นั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จ.สระแก้ว)

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอเมืองสระแก้ว,สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระแก้ว และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพทั่วไป

ตำบลบ้านแก้ง เป็นชุมชนดั้งเดิมอยู่บริเวณคลองพระปรัง เมื่อประมาณ ๒๐๐ ปีมาแล้ว มีชาวบ้านอพยพมาจากที่ต่าง ๆ เดินทางมาตามคลองพระปรังและรวมตัวอยู่บริเวณแก่งน้ำ จึงเรียกว่า “บ้านแก้ง” ต่อมาได้เพี้ยนเป็น “บ้านแก้ง” และเมื่อได้ยกฐานะเป็นตำบลจึงเรียกชื่อว่า “ตำบลบ้านแก้ง”

พื้นที่เป็นที่ราบสูงสลับภูเขาเตี้ย ๆ พื้นที่การเกษตรประมาณ ๕๓,๙๑๘.๗๕ ไร่ หรือ ๘๗.๒๖ ตร.กม. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตร

มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับ ต.แก่งดินสอ อ.นาดี จ.ปราจีนบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ต.ศาลาลำดวน อ.เมือง จ.สระแก้ว

ทิศตะวันออก ติดกับ ต.โคกปี่ฆ้อง อ.เมือง จ.สระแก้ว

ทิศตะวันตก ติดกับ ต.บ้านนา อ.กบินทร์บุรี จ.ปราจีนบุรี

ภูมิประเทศ

ตำบลบ้านแก้ง มีพื้นที่เป็นที่ราบเนินเขาและมีที่ราบลุ่มเหมาะสำหรับการปลูกพืชไร่

เขตการปกครอง

ตำบลบ้านแก้ง ประกอบด้วยหมู่บ้านจำนวน ๑๖ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองปัญหา	จำนวน ๒๗๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านสวน	จำนวน ๖๐๙ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านใหญ่	จำนวน ๒๙๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านน้อย	จำนวน ๒๔๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านโนน	จำนวน ๑๕๖ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านโรงเลื่อย	จำนวน ๑๕๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านห้วย	จำนวน ๑๘๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘ บ้านเหล่ากกโก	จำนวน ๒๘๒ ครัวเรือน

หมู่ที่ ๙ บ้านเขาสิงโต	จำนวน ๔๐๙ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๐ บ้านวังหิน	จำนวน ๓๓๐ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๑ บ้านคลองหมากนัด	จำนวน ๔๕๑ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๒ บ้านดง	จำนวน ๒๘๗ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๓ บ้านแสงจันทร์	จำนวน ๑๖๖ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๔ บ้านเนินดินแดง	จำนวน ๑๒๔ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๕ บ้านหนองแห่น	จำนวน ๑๕๑ ครั้วเรือน
หมู่ที่ ๑๖ บ้านคลองอาราง	จำนวน ๑๓๘ ครั้วเรือน

อาชีพ

อาชีพหลัก ทำนา
อาชีพเสริม หัตถกรรม

จำนวนประชากร

ประชากร รวมทั้งสิ้น ๑๓,๔๘๗ คน เป็นชาย ๖,๖๗๑ คน หญิง ๖,๘๑๖ คน จำนวน ๔,๔๙๙ ครั้วเรือน
ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองสระแก้ว แยกตามหมู่บ้านดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครั้วเรือน	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหนองปัญหา	๔๔๒	๔๖๘	๙๑๐	๒๘๖	
๒	บ้านสวน	๕๖๙	๖๔๒	๑,๒๑๒	๖๗๖	
๓	บ้านใหญ่	๓๔๙	๓๘๑	๗๓๐	๒๐๕	
๔	บ้านน้อย	๓๙๐	๓๙๖	๗๘๗	๒๔๗	
๕	บ้านโนน	๒๖๐	๒๕๑	๕๑๑	๑๖๒	
๖	บ้านโรงเลื่อย	๒๕๔	๒๓๐	๔๘๔	๑๕๖	
๗	บ้านห้วย	๓๒๔	๓๑๗	๖๔๑	๑๘๔	
๘	บ้านเหล่ากกโก	๔๙๑	๕๐๔	๙๙๖	๒๙๗	
๙	บ้านเขาสิงโต	๗๒๑	๗๓๕	๑,๔๕๖	๔๒๐	
๑๐	บ้านวังหิน	๔๔๙	๕๐๔	๙๕๓	๓๔๒	

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน	หมายเหตุ
๑๑	บ้านคลองหมากนัต	๗๒๗	๗๒๑	๑,๔๕๑	๔๗๑	
๑๒	บ้านดง	๔๐๕	๔๑๒	๘๑๙	๒๙๔	
๑๓	บ้านแสงจันทร์	๒๘๗	๒๗๙	๕๖๘	๑๗๑	
๑๔	บ้านเนินดินแดง	๕๐๖	๔๗๖	๙๘๓	๒๘๘	
๑๕	บ้านหนองแห่น	๒๔๓	๒๒๗	๔๗๑	๑๕๗	
๑๖	บ้านคลองอาราง	๒๕๔	๒๗๓	๕๒๗	๑๔๒	
รวม		๖,๖๗๑	๖,๘๑๖	๑๓,๔๘๗	๔,๔๙๙	

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง มีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่อย่างไร โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งภายในตำบลและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๔.๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง

๔.๑.๔ ปัญหาแนวเขตระหว่างจังหวัดและการขาดเอกสารสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกิน

๔.๒ ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๔.๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพเสริมนอกฤดูการเกษตร

- ปัญหารวมกลุ่มอาชีพที่ยังไม่เข้มแข็งและขาดเงินทุนสำหรับดำเนินการ

๔.๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

- เกษตรกรขาดความรู้ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ปัญหาสาธารณสุข อนามัย

๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง

๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๓.๕ การขาดความรู้ และเอาใจใส่ในการสร้างเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง

๔.๓.๖ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๔ ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

- ๔.๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้งระบบประปาไม่มีเพียงพอ
- ๔.๔.๒ ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

๔.๕ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและปัญหาสังคม

- ๔.๕.๑ ปัญหาการขาด แหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๔.๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา

๔.๖ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๔.๖.๑ สภาพลำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔.๖.๓ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๗ ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๗.๓ งบประมาณไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่ขนาดใหญ่

ความต้องการของประชาชนของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำและสร้างถนน คสล. ภายในหมู่บ้าน
- ๒) องค์การโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๔) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๕) ประสานหน่วยงาน สปก. ๔-๐๑ เพื่อขอให้ออกเอกสารสิทธิ์

๒ ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๓) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๔) ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓) ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดมูลฝอยและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๕) ให้มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ
- ๖) ให้มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายแก่ชุมชน เช่น สนามกีฬาากลางศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ

๔. ปัญหาน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในครัวเรือนและปัญหาน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสังคม

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๑) ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

วิสัยทัศน์

“ เกษตรกรรมล้ำหน้า อุตสาหกรรมพัฒนา เศรษฐกิจสังคมเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ให้แยกออกเป็นดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การคมนาคมสะดวก
๒. ยุทธศาสตร์ประชาชนมีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง แยกออกตามยุทธศาสตร์เป็นดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก มี ๑ แนวทาง คือ แนวทาง การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ มี ๓ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนาทางการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาคาความยากจนและกระจายรายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและการเกษตร มี ๒ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

แนวทางที่ ๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำ ธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ มี ๑ แนวทาง คือ

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประจักษ์ให้เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้

การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง
ปัญหาและความต้องการของประชาชน

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการชำรุดทรุดโทรม ของถนน สะพาน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนนเป็นหลุม

๑.๒ ปัญหาในการขาดแหล่งน้ำในการทำเกษตร และการอุปโภค บริโภค

๑.๓ ปัญหาขาดเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน

๑.๔ ปัญหาไฟส่องสว่างรายทางในหมู่บ้าน

๑.๕ ปัญหาหารคมนาคมไม่สะดวก

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ ปัญหาผลผลิตและราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ปัญหาสถานที่รับซื้อ จำหน่ายสินค้าและผลผลิตทางการเกษตรทางการเกษตร

๒.๓ ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพทำให้มีรายได้ต่ำ

๒.๔ ปัญหาไม่สามารถรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งเป็นสหกรณ์ กลุ่มสตรีแม่บ้าน หรือกลุ่มอาชีพต่างๆ

๒.๕ ปัญหาขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพทำให้มีรายได้ต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ปัญหาการบริการสาธารณสุขในหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๓.๒ ปัญหาการขาดแคลนเอาใจใส่ต่อผู้สูงอายุและคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ปัญหาน้ำกินน้ำใช้

๔.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๔.๒ ปัญหาการขาดน้ำอุปโภค บริโภคที่สะอาดไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เนื่องจากขาดเงินทุน

๕.๒ ปัญหาสถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เช่น ที่อ่านหนังสือชุมชน ห้องสมุด หอกระจายข่าว

๕.๓ ปัญหาขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและอาชีพเสริม

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๒ ปัญหาขาดงบประมาณในการดูแลรักษา

๗. ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ

๗.๒ ปัญหาการดูแลทรัพย์สินทางราชการ

๘. ปัญหาอื่นๆ

๘.๑ ปัญหายาเสพติดในเยาวชน

๘.๒ ปัญหาการป้องกันโรคระบาด

๘.๓ ปัญหาขาดงบประมาณในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน

๘.๔ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๕.๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๕.๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๕.๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๕.๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๕.๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๕.๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๕.๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๕.๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๕.๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ คู้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

๕.๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๕.๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๕.๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง แบบองค์รวม มีดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มผลิตภัณท์เฟอร์นิเจอร์ กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๖.ภารกิจหลักและการกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิเช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม และช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ เป็นต้น

๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔. การพัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อาทิเช่น การจัดเก็บขยะมูลฝอย และการพัฒนาพื้นที่สาธารณประโยชน์และการแก้ไขปัญหาหนี้เสียและน้ำท่วมขังในพื้นที่

๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร อาทิเช่น การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

๖. การส่งเสริมการศึกษา อาทิเช่น ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความคิดทัศนคติทำให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ

๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อาทิเช่น ช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัยต่างๆ และพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการรองรับเหตุสาธารณภัยต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น อาทิเช่น ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในวันสำคัญและงานประเพณีท้องถิ่นต่างๆ

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดเพื่อเป็นการสร้างเสริมรายได้แก่สมาชิกกลุ่ม

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด อบต.

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ติดงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธีงานประชาสัมพันธ์งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปีงานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงินการฝากเงินการเก็บรักษาเงินการตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษีงานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปีและขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ แสดงฐานะทางการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้รายจ่าย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำฯ งานการประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาการเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลได้รู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังสามารถบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในท้องถิ่น และสถานะแวดล้อมภายนอก ที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารมีการบริหารอย่างเป็นระบบและมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล
๒. ยึดถือค่านิยม “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน” และทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา
๓. มีการแบ่งโครงสร้างองค์กรและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
๔. มีการพัฒนากระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
๕. หน่วยงานมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ
๖. ในการปฏิบัติงานยึดตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๗. ที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการให้บริการ

๘. บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถมุ่งมั่น รับผิดชอบ เอาใจใส่ต่อหน้าที่และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
๙. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
๑๐. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
๑๑. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจ ในการรับการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งมีความสับสนยุ่งยากพอสมควร
๒. ข้อจำกัดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ
๓. งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้าๆ และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หากทำงานจนเกิดความชำนาญดีแล้ว จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่มั่นคงกว่าทำให้ต้องสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ทดแทนตำแหน่งเดิมอยู่เรื่อยๆ
๕. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
๖. บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ
๗. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร งบประมาณโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้ อบต. ดำเนินการแทน ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยให้สังคมมีการพัฒนา ทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว
๓. นโยบายการปฏิรูปทางการเมืองของรัฐบาล ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการของท้องถิ่นได้รับการยอมรับมากขึ้นเกิดกระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. มีการบังคับใช้ผังเมืองรวมของจังหวัด ทำให้มีความชัดเจนในการแบ่งเขตการใช้ประโยชน์พื้นที่เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ปัญหาการเมืองระดับประเทศยังไม่เสถียรภาพ ยังมีการเปลี่ยนแปลง ทำให้นโยบายการพัฒนาไม่ชัดเจน
๒. การเมืองเข้ามามีบทบาทแทรกแซงการบริหารภายใน
๓. ความสัมพันธ์ทางการเมืองในระบบอุปถัมภ์ ระหว่างเครือข่ายกับผู้บริหารท้องถิ่น
๔. ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกตลาด
๕. ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
๖. ประชากรแฝงส่งผลกระทบต่อการพัฒนา

๗. ปัญหาหาเสพติด แหล่งอบายมุข ที่แพร่ระบาดในพื้นที่และมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น
๘. มีรถบรรทุกที่มีน้ำหนักเกินใช้ถนนภายในตำบลในการสัญจรไปมา ทำให้ถนนได้รับความเสียหาย ส่งผลให้ภาระในการแก้ไขปรับปรุงตกอยู่ที่ อบต.
๙. ประชาชนผู้รับบริการบางส่วนขาดความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๑๐. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ด้านการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบติดตามการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑๑. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนานทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค - บริโภค ในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย
๑๒. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
๑๓. การประเมินผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติบ่งชี้ประมาณและเชิงคุณภาพ

การใช้เทคนิค SWOT Analysis ทำให้ทราบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ดังนี้

๑. การเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างเดิมบางส่วนไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน
๒. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๓. การกำหนดตำแหน่ง หรือการสรรหาบุคคล เพื่อมาดำรงตำแหน่งบางส่วนไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

แนวทางในการแก้ไขปัญห

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ โดยกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

จากการสรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด นโยบายผู้บริหาร รวมทั้งยุทธศาสตร์แผนพัฒนาท้องถิ่น (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

รวมถึงจำนวนอัตรา กำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ สอดคล้องปัญหาและความต้องการของประชาชนที่ได้จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT)

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	กรอบอัตรากำลังที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก	การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบ ปลอดภัย เช่น ป้ายบอกทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ	<u>แนวทางที่ ๑</u> การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต การพัฒนา ด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มี คุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและ นันทนาการ <u>แนวทางที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจาย รายได้การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส <u>แนวทางที่ ๓</u> การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐานการพัฒนาและจัดหาแหล่ง น้ำเพื่ออุปโภค – บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ ท้องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอุตสาหกรรม การเกษตร	<u>แนวทางที่ ๑</u> การพัฒนาด้านการเกษตรการส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาคุณภาพ สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้ง สถาบันวิจัยด้านการเกษตร <u>แนวทางที่ ๒</u> ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมพัฒนาและ บริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้ สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์	การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยว ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ	การพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติ ราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประจักษ์ให้ เยาวชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วน ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหาประเมนผล/ ตรวจสอบได้	สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๙ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๘ งานตรวจสอบภายใน
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานโยธาและผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานโยธาและผังเมือง
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสุภกริน แดงประเสริฐ
สำนักปลัด								
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุวิมล สิงห์ธรรม
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.สุทร อ่อนคำ
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.อรอนงค์ อาจประโคน
๖. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.กันธิมา พุ่มเพชร
๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส
๙. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสส
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๒. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๑๔. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ฉณาลินน์ สุดชา
๑๕. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ภัทรวรินทร์ พัฒนาพิพิงค์
๑๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลัง เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๘.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.วิมลภา สืบวงศ์ นางยุพิน พรหมเรียน ว่าง ๑ อัตรา
๑๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวิรัตน์ สำราญ
๒๐.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๒.พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร
๒๓.พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมคิด จันทร์แก้ว
<u>พนักงานจ้างประเภททั่วไป</u>								
๒๔.คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	น.ส.ณัฐยานี ธูระคำ ว่าง ๒ อัตรา
๒๕.ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมพงษ์ โสภณ
๒๖.แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางวันนา สิงคะนอง
กองคลัง								
๒๗.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสุนันทา บุษบาศรี
๒๘.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท
๒๙.นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท
๓๐ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท
๓๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๓.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท
<u>พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ</u>								
๓๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.ดาวลีย์ ด่านกำจัด
๓๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนภาลัย วัชชัย
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๗.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	น.ส.วรรณมา สุขมยยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
	กำลัง เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
๓๘.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายจิรวัฒน์ บัวศรีศรียา
๓๙.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๐.นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ
๔๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๔๒.ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๓.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นายรัฐพงษ์ ด้านเกลี้ยกล่อม ว่าง ๑ อัตรา
๔๔.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ ด้านรักษา
๔๕.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖.คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นายสมใจ วันงาม นายวัชรพัฒน์ ด้านล้างเล็ค ว่าง ๑ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๔๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔๘.นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางศิวณีย์ ช้างสาร
๔๙.ครู (ค.ศ.๑)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	น.ส.วรรยา จ้อยชัย นางปราณี ชิตปลัด น.ส.สมัชญา พวงเข็มแดง นางปริญารณ์ พวงบานเย็น
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ								
๕๐. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) งบจัดอุดหนุนกรมส่งเสริมฯ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	น.ส.วรารณ์ ปินทอง น.ส.ธนภรณ์ ธรรมมา น.ส.อรอุมา ธรรมเนียมใหม่ น.ส.จิราพร สิบวงษ์ น.ส.จิราพร แสงใจ ว่าง ๑ อัตรา
๕๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างประเภททั่วไป								
๕๓. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
รวม	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปลัด อบต. ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง	๑	๔๕,๖๗๐	๕๕๘,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐

๑. สำนักปลัด อบต. มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒๕ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) (ต้น)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๖,๙๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๙	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๐	นิติกร (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๗,๔๓๐	๒๐๙,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๑๓	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๗,๖๑๐	๒๑๑,๓๒๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	๑	๑๓,๘๓๐	๑๖๕,๙๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	๑	๑๓,๙๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่ ๓)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๙๙๐	๑๖๗,๘๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๙	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑๒,๙๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๑,๙๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๒๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๒	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๒๔	คนงานทั่วไป	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๕	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๖	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๑) ปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) (ต้น)	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๖	เจ้าพนักงานการเงินฯ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๐๙๐	๑๓๓,๐๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๑) ปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	๑	๙,๗๔๐	๑๑๖,๘๘๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๗	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๑๒๐	๑๕๗,๔๔๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐

๑) ปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๒) ปี ๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๓) ปี ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) (ต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑๖,๖๐๐	๑๙๙,๒๐๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐
๓	ครู (อันดับ คศ.๑)	๔	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๔	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก	๖	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				

- ๑) ปี ๒๕๖๔ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๒) ปี ๒๕๖๕ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
 ๓) ปี ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๗๗,๐๐๗,๐๐๐	๘๐,๘๕๗,๓๕๐	๘๔,๙๐๐,๒๑๗.๕๐

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๘,๙๖๐	๔๕๒,๑๖๐	๔๖๕,๓๖๐	
สำนักงานปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๕,๑๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๕,๐๐๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๒	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๕๖๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๓๕,๔๔๐	
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๘๘๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๓๗,๙๖๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑	๑	๑๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่ ๓)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๐๐๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๒๑	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	๑	๑	๑๕๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๗๔,๒๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	๑	๑๔๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๘๐๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	
๒๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๒๔	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภททั่วไป																			
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๓	๑	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง
๒๗	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๓๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๓๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๔๘๐	๑๔๔,๑๒๐	๑๕๐,๐๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๔๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๓๐๔,๔๔๐	๓๑๐,๙๘๐	๓๑๗,๕๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	๑	๑	๑๑๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๔๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๘๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐	
๔๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๕๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	
๕๒	ครู (ค.ศ.๑)	-	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ																			
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๖	๕	๐	๐	๖	๖	๖	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						ว่าง
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่าง
พนักงานจ้างประเภททั่วไป																			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	ได้รับเงินจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			ว่าง			
หน่วยตรวจสอบภายใน																			

(๔)	รวม	-	๖๙	๓๔	๑๒,๙๓๑,๓๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๙	๖๙	๖๙				๓๓๙,๗๘๐	๔๐๕,๖๖๐	๔๑๓,๑๐๐	๑๓,๖๔๙,๑๐๐	๑๔,๐๕๔,๗๖๐	๑๔,๔๖๗,๘๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๔๗,๓๖๕	๒,๑๐๘,๒๑๔	๒,๑๗๐,๑๗๙	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๕,๖๙๖,๔๖๕	๑๖,๑๖๒,๙๗๔	๑๖,๖๓๘,๐๓๙	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๗๗,๐๐๗,๐๐๐	๘๐,๘๕๗,๓๕๐	๘๔,๙๐๐,๒๑๗.๕๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๐.๓๘	๑๙.๙๙	๑๙.๖๐	

หมายเหตุ : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง ตั้งงบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๗๓,๓๔๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๗๗,๐๐๗,๐๐๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๓)

$(๗๓,๓๔๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓,๖๖๗,๐๐๐ = ๗๗,๐๐๗,๐๐๐$

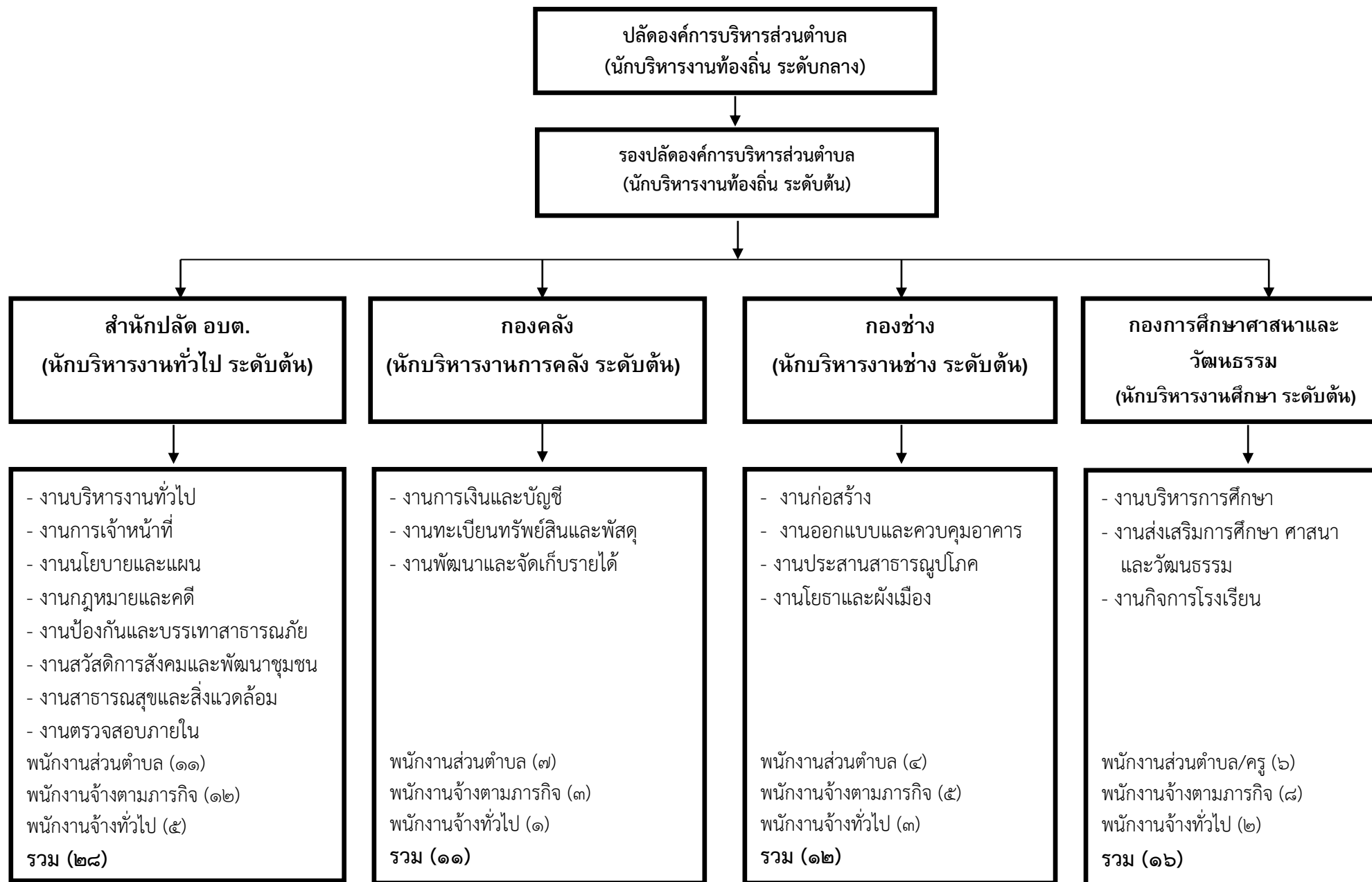
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๘๐,๘๕๗,๓๕๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๔)

$(๗๗,๐๐๗,๐๐๐ \times ๕\%) + ๓,๘๕๐,๓๕๐ = ๘๐,๘๕๗,๓๕๐$

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๘๔,๙๐๐,๒๑๗.๕๐ (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณปี ๒๕๖๕)

$(๘๐,๘๕๗,๓๕๐ \times ๕\%) + ๔,๐๔๒,๘๖๗.๕๐ = ๘๔,๙๐๐,๒๑๗.๕๐$

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง



แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑) (ว่าง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัด

(พนักงานส่วนตำบล)

- ๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารทั่วไป ต้น) (๑)
- ๒.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑)
- ๓.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)
- ๔.นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- ๕.นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๖.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๗.เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๘.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๙.นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๑๐.นิติกร (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๑๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๓) (ว่าง๑)
- ๒.ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) (ว่าง)
- ๓.พนักงานขับรถยนต์ (๑)
- ๔.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ๕.ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)
- ๖.พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพกู้ภัย) (๑)
- ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- ๘.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (๑) (ว่าง)
- ๙.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)
- ๑๐.ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- ๑.แม่บ้าน (๑)
- ๒.ยาม (๑)
- ๓.คนงานทั่วไป (๓) (ว่าง๒)

กองคลัง

(พนักงานส่วนตำบล)

- ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น) (๑)
- ๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๔.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๕.นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๖.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๗.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ๑.ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (๑) (ว่าง)
- ๒.ผู้ช่วย จพง.พัสดุ (๑)
- ๓.ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (๑)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- ๑.คนงานทั่วไป (๑)

กองช่าง

(พนักงานส่วนตำบล)

- ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น) (๑)
- ๒.วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- ๓.นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- ๔.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ๑.ผู้ช่วย นายช่างโยธา (๒) (ว่าง๑)
- ๒.ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า (๑)
- ๓.ผู้ช่วย วิศวกรโยธา (๑) (ว่าง)
- ๔.พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- ๑.คนงานประจำรถขยะ (๓) (ว่าง๑)

กองการศึกษา

(พนักงานส่วนตำบล)

- ๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ต้น) (๑) (ว่าง)
- ๒.นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)
- ๓.ครูอัตรา คศ.๑ (๔) (ได้รับเงินอุดหนุนฯ)

(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

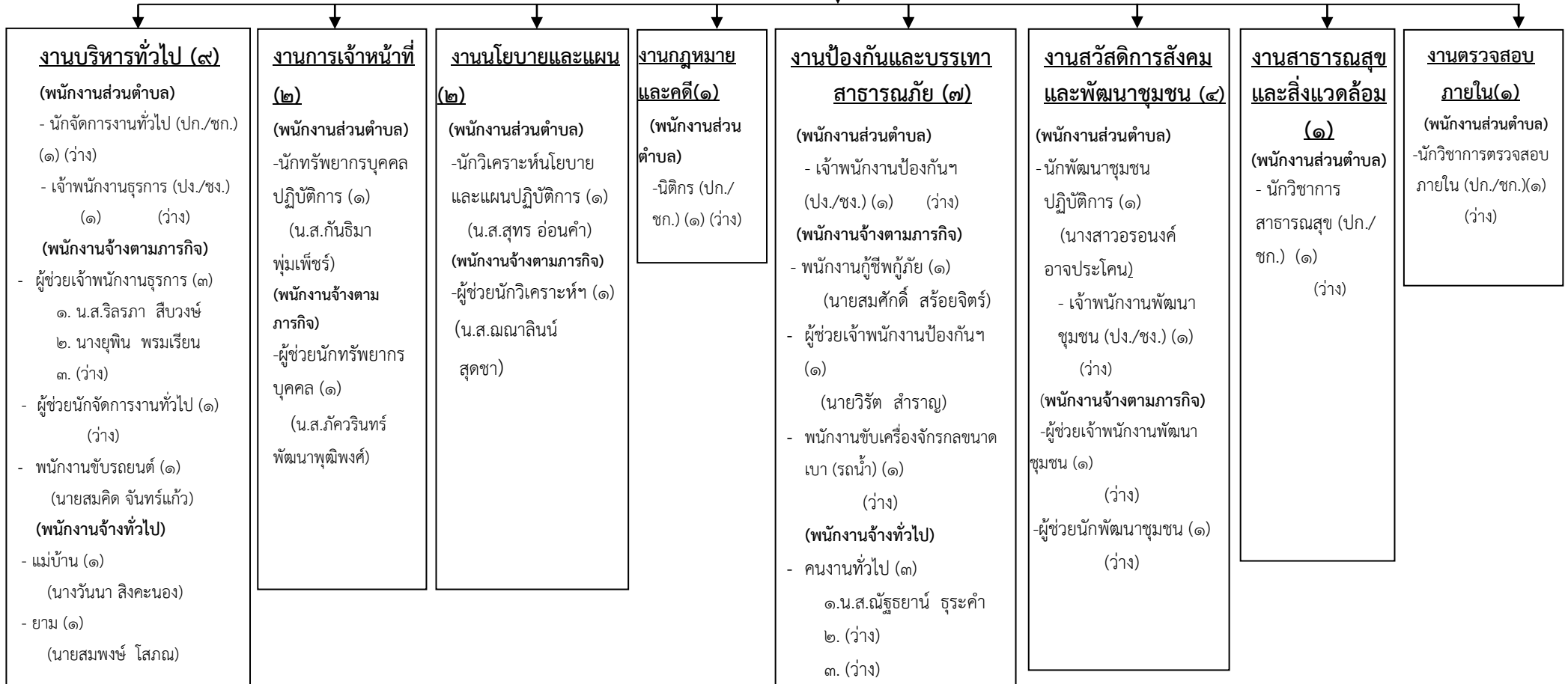
- ๑.ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๖) (ว่าง๑) (ได้รับเงินอุดหนุนฯ)
- ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (ว่าง)
- ๓.ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) (ว่าง)

(พนักงานจ้างทั่วไป)

- ๑.ผู้ดูแลเด็ก (๒) (ว่าง๒) (ได้รับเงินอุดหนุนฯ)

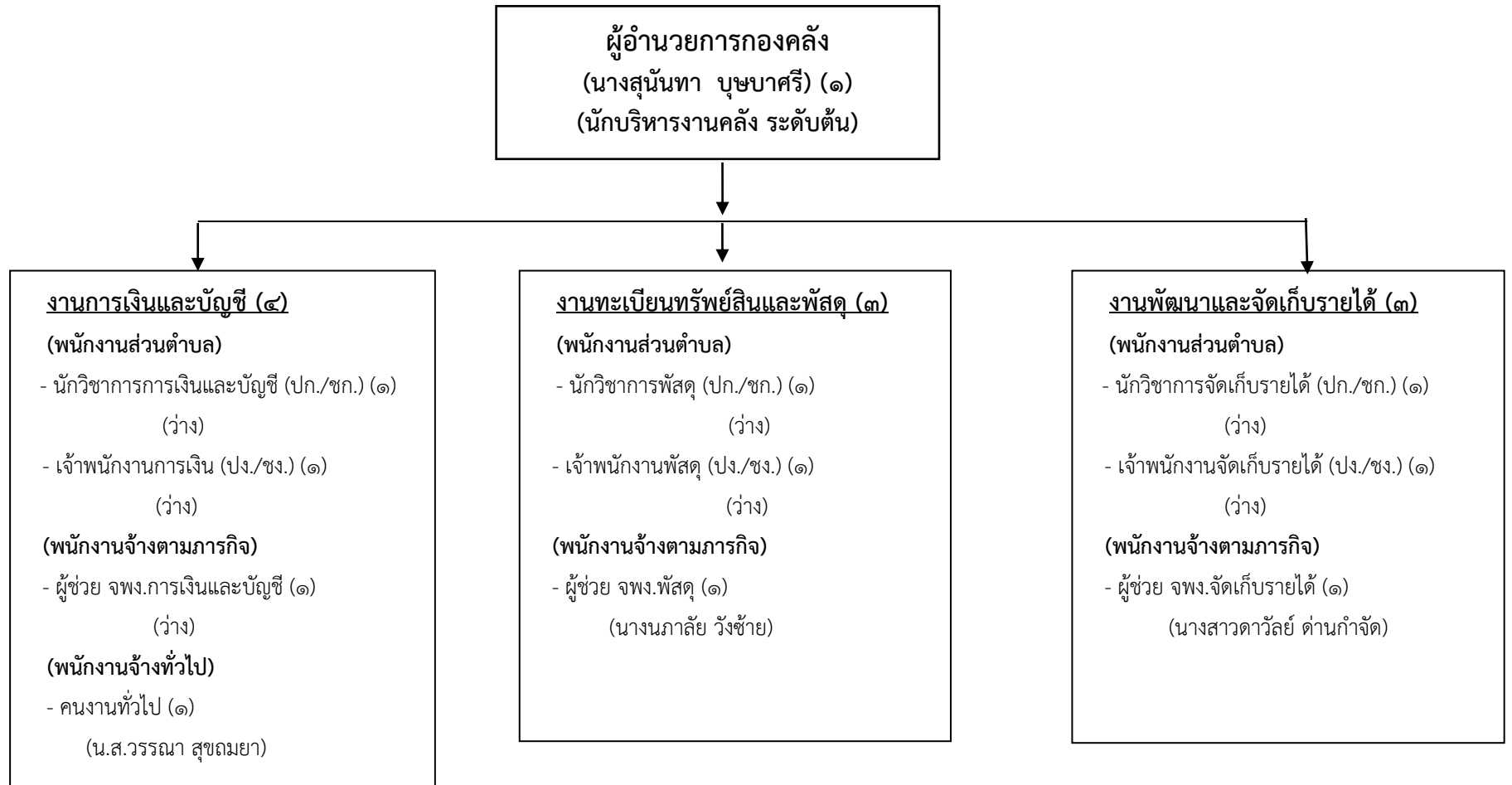
โครงสร้างของสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นางสุวิมล สิงห์ธรรม) (๑)
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	๗	-	-	-	๑	-	-	๑๑	-	๑๒	๕	๒๘

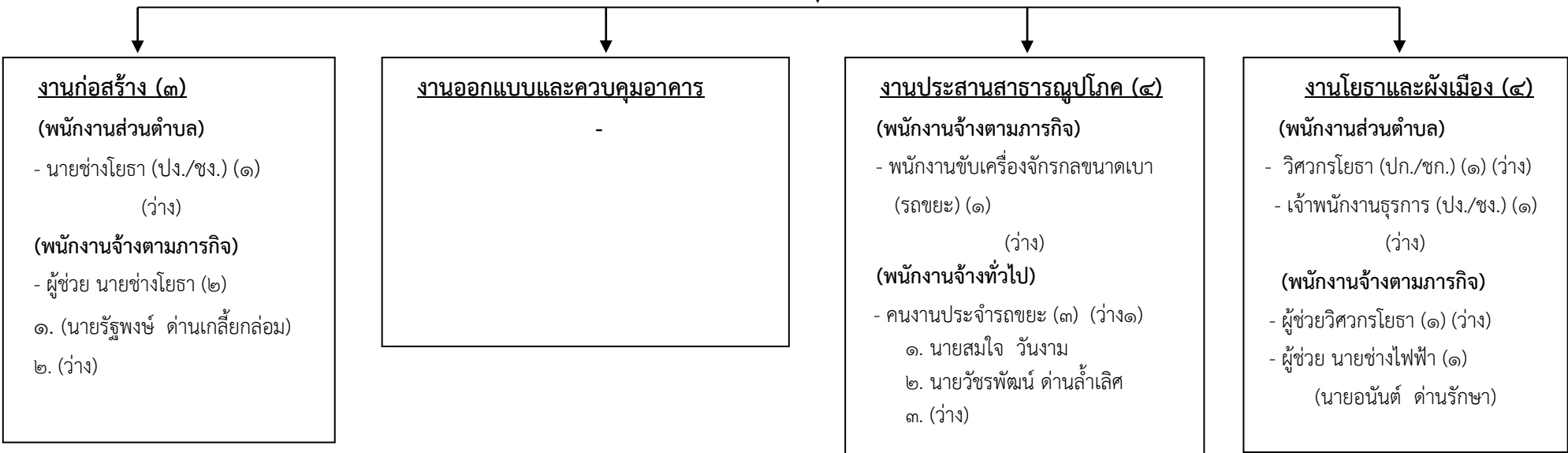
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๓	-	-	๓	-	-	-	๑	-	-	๗	-	๓	๑	๑๑

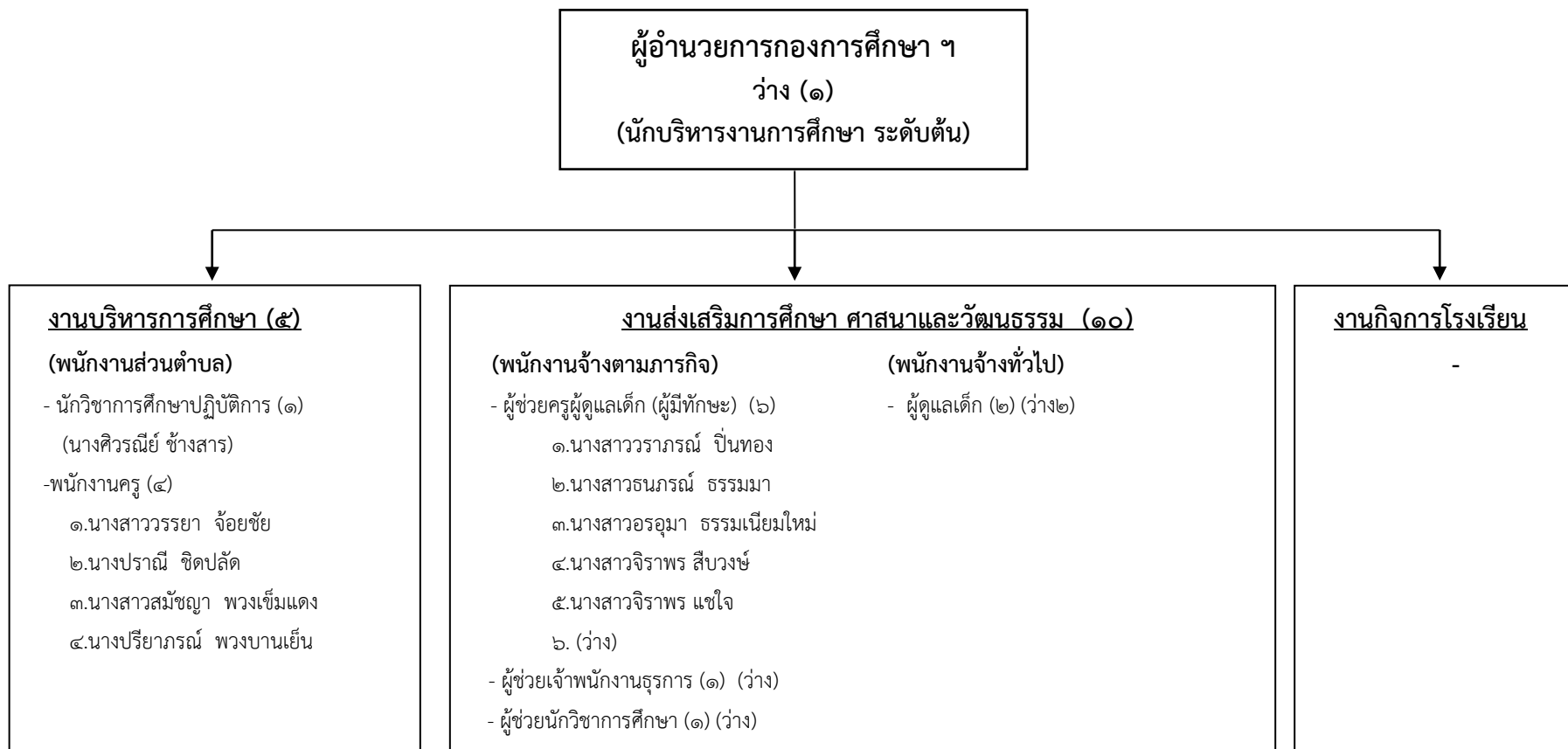
โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นายจิรวัฒน์ บัวศรียศริยา) (๑)
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	๒	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๕	๓	๑๒

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
จำนวน (คน)	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๔	๘	๒	๑๖

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	นายสุภากริน แดงประเสริฐ	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐

สำนักงานปลัด

พนักงานส่วนตำบล

๓	นางสุวิมล สิงห์ธรรม	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	นางสาวสุทร อ่อนคำ	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๕	นางสาวอรอนงค์ อาจประโคน	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐X๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
๖	นางสาวกันธิมา พุ่มเพชร	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๗	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๘	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
๙	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง. (ค่ากลางเงินเดือน)	๒๙๗,๙๐๐	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
๑๐	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐		-	๓๕๕,๓๒๐
๑๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๖๓-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๔	นางสาวณณาลินน์ สุดชา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๙,๑๖๐ (๑๗,๔๓๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๑๖๐
๑๕	นางสาวกัศรินทร์ พัฒนาพิพงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๑,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวริรภา สืบวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๑)	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๘๙,๙๖๐
๑๗	นางยุพิน พรหมเรียน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๒)	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๙๑,๐๔๐
๑๘	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คนที่๓)	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๑๙	นายสมคิด จันทรแก้ว	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๙๑,๘๘๐
๒๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๒๑	นายสมศักดิ์ สร้อยจิตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	๑๕๕,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๗๙,๘๐๐
๒๒	นายวิรัตน์ สำราญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๗,๐๔๐
๒๓	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๒๔	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๕	ว่าง		-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถน้ำ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๖	นางสาวณัฐธยาน์ จุระคำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๗	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๘	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๙	นายสมพงษ์ โสภณ	ม.๓	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๓๐	นางวันนา สิงคนอง	ป.๔	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	นางสุนันทา บุษบาศรี	ปริญญาโท	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๓๒	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๔	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๕	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
๓๖	ว่าง	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
๓๗	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๘	นางสาวดาวัลย์ ด้านกำจัด	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๓๙	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๔๐	นางนภาลัย วั่งซ้าย	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑๓๓,๐๘๐ (๑๑,๐๙๐X๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๕๗,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	น.ส.วรรณมา สุขธมยา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๒	นายจิรวัฒน์ บัวศรียศธียา	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๑,๔๘๐
๔๓	ว่าง	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๔๕	ขอใช้บัญชี กสธ.	ปวส.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐	๓๒๑,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๖	นายรัฐพงษ์ ด้านเกลี้ยกล่อม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๑)	-	๑๑๖,๘๘๐ (๙,๗๔๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๔๐,๘๘๐
๔๗	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คนที่๒)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๔๘	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๙	นายอนันต์ ด้านรักษา	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๕๗,๔๔๐ (๑๓,๑๒๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๘๑,๔๔๐
๕๐	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๓๖,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๑	นายสมใจ วันงาม	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๕๒	นายวัชรพัฒน์ ด้านลำเลิ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๖๖	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐
๖๗	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๖๘	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๖๙	ว่าง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	คนงานทั่วไป	-				

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีการพัฒนา นอกจากนี้จะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปี
๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้
 - ๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
 - ๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๔ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๕ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๖ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๘ หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๙ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๐ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๓ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๔ หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๕ หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
 ๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
 ๒๑. โครงการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก่ง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติอันวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย