

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน
อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



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

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จังหวัดลำพูน) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เรียบร้อยแล้ว โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิวัฒน์ชัย วงษ์เคี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื่อน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

ภาคผนวก

๑. บันทึกข้อความขออนุมัติ
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. บันทึกการประชุม
๔. ร่างประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

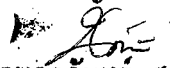
๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน (ก.อบต.จังหวัดลำพูน) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ระดับชำนาญการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแหม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแหม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

อื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

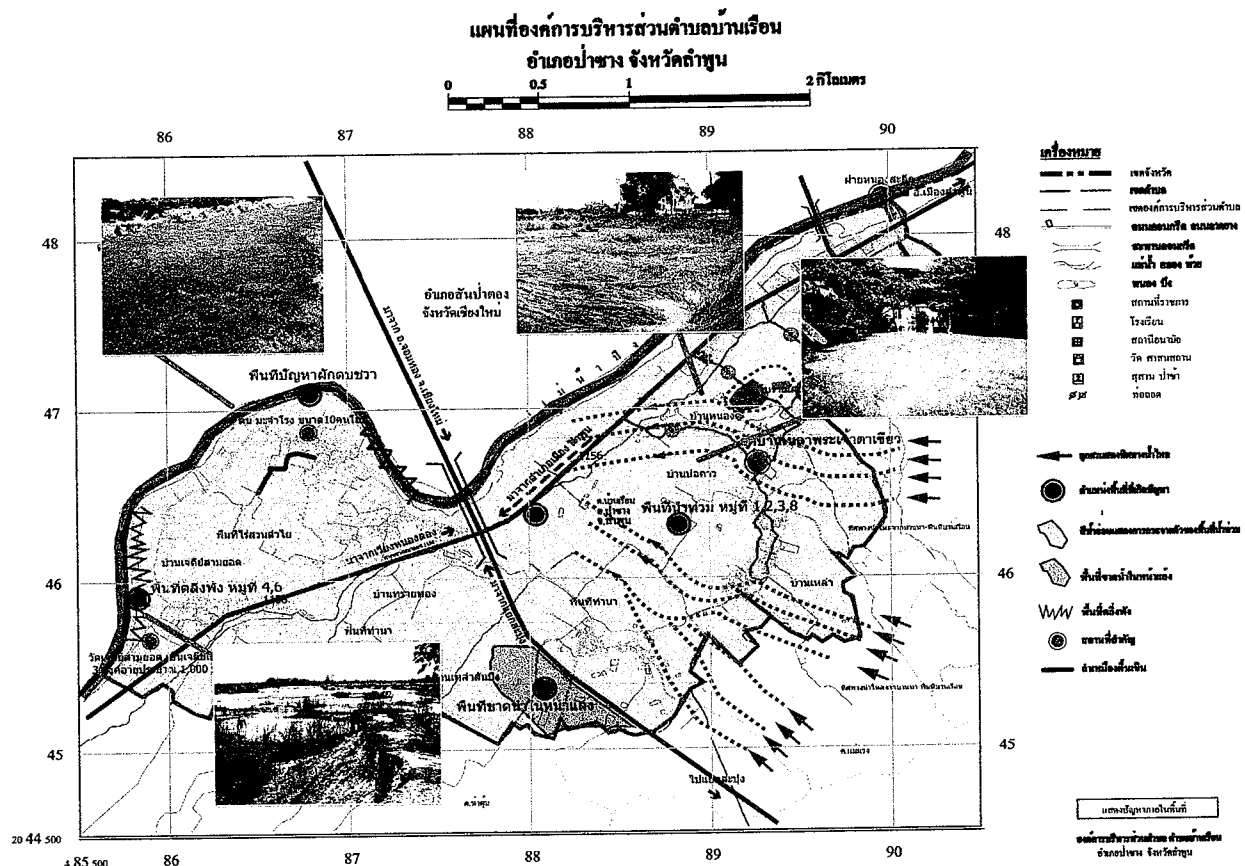
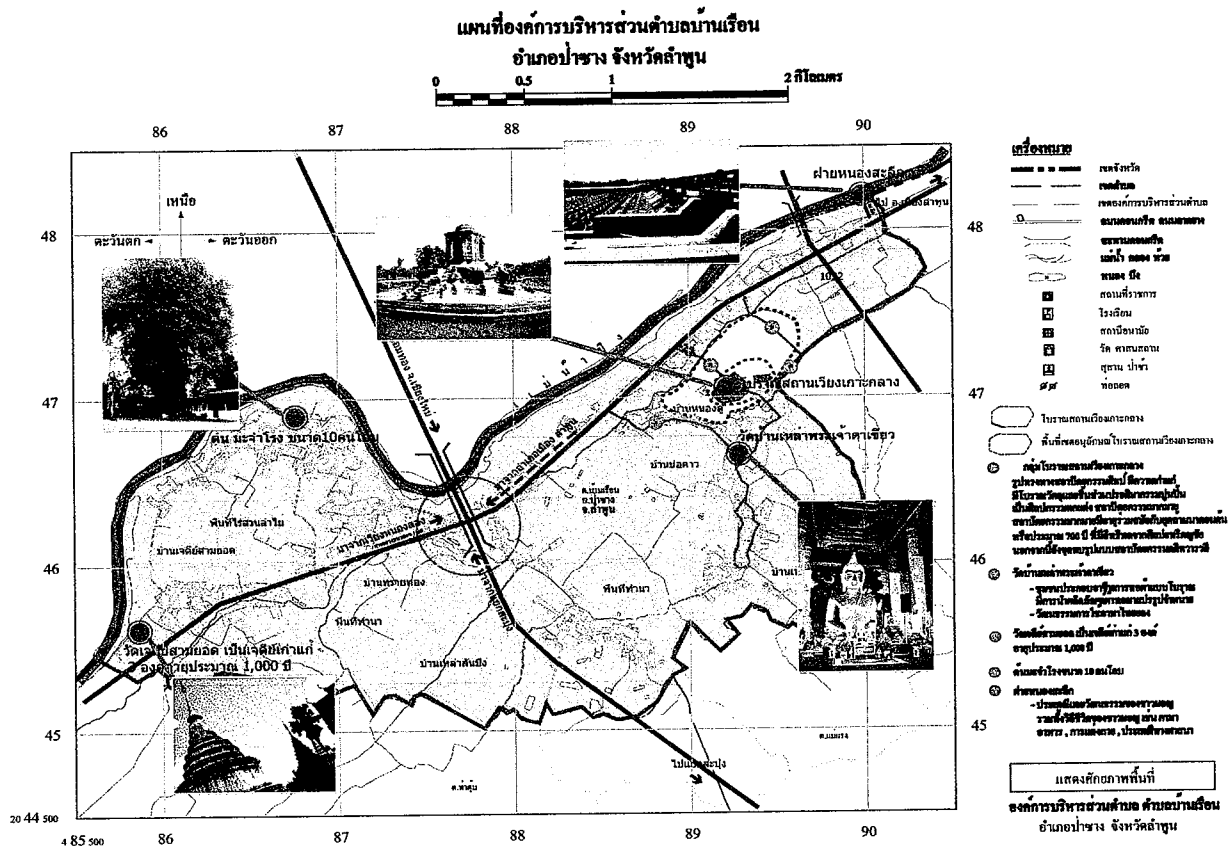
สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนตำบลบ้านเรือน



สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเข็ญ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๑.๖ ปัญหาระบบการระบายน้ำเป็นธาตุเหล็กและหินปูนมาก
- ๑.๗ ปัญหาดินเลนของลำเหมือง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ด้านการศึกษา

- ๔.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ กลิ่นเหม็นจากโรงงานและการปศุสัตว์
- ๕.๒ ประชาชนยากจนไม่มีที่ทำกิน จึงเกิดการบุกรุก ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพ
เกษตรกรรมและอุปโภค-บริโภค ได้
- ๕.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๔ ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๖.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๖.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

- ๑.๑ ขุดคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช
- ๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววันจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ้งฉางและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรีและคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ด้านการศึกษา

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๔.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๔.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๔.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ อบรมให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข้ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินงานตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านคุณภาพโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา (๑๖))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

- (๑) คู้มครอง คูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ (มาตรา ๑๗(๑๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

จากการศึกษาสภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้นำมากำหนดประเด็นเพื่อการวิเคราะห์ศักยภาพของการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน โดยอาศัยเทคนิค SWOT analysis การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weakness-W) อันเป็นปัจจัยภายใน หรือสถานะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน (Internal Factors) และการวิเคราะห์ถึงโอกาส (Opportunity - O) และภาวะคุกคาม หรือข้อจำกัด (Threat - T) อันเป็นปัจจัยภายนอกหรือสถานะแวดล้อมภายนอก (External Factors) ซึ่งรายละเอียดเป็นไปตามตารางการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์ อุปสรรค (T = Threat)
๑. ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเรือน มี บุคลากรและ อัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะ ดำเนินการตาม นโยบายการ บริหารงาน - งบประมาณ ต้นทุน การดำเนินงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ ต้องใช้เทคนิคและ วิธีการทำงานใน ระดับสูง	- ภัยจากธรรมชาติ ทำให้โครงสร้าง พื้นฐานได้รับความ เสียหาย	- พระราชบัญญัติ กำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบ บริการสาธารณะ เพื่อ ประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วน ภูมิภาค ส่งเสริมและ สนับสนุนการถ่ายโอน ภารกิจให้แก่ อบต.	- โครงการที่ต้องใช้ เทคโนโลยีสูง หรือ ความชำนาญเป็น พิเศษ องค์การ บริหารส่วนตำบล บ้านเรือน ยังไม่มี ความชำนาญและ ยังขาดบุคลากร - การมีอคติ ความ ไม่เชื่อมั่นในการ บริหารงานของ อบต.
๓. ด้านการ พัฒนา เศรษฐกิจ เกษตร ตาม แนวทาง ปรัชญา เศรษฐกิจ พอเพียงอย่าง ยั่งยืน	- องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเรือน มี ปราชญ์ชาวบ้านด้าน การเกษตรตาม แนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	- การรวมกลุ่มของ ประชาชน ไม่มีการ รวมตัวเป็นกลุ่ม - สถานที่สำหรับ จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ของชุมชน	- การพัฒนาด้าน การค้าขายในประเทศ แถบภูมิภาค	- การแก้ไขปัญหา ด้านเศรษฐกิจ เป็น งานที่ต้องอาศัย ความร่วมมือจาก หลาย ๆ ส่วนที่ต้อง ประสานงานกัน ถึง จะเกิดผลสัมฤทธิ์

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์ จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์ อุปสรรค (T = Threat)
	- บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ลำดวน มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน - งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง	- ยังขาดความรู้ความเข้าใจ การดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และเกษตรผสมผสาน - ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการท่องเที่ยวค่อนข้างน้อย เนื่องจากไม่มีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวในจังหวัด		- ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย - ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ด้านการท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
๓. ด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม - บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเรือน มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน - ความร่วมมือร่วมใจของประชาชนในการจัดกิจกรรมประเพณีและวัฒนธรรมต่าง	- ไม่มีบุคลากรทางด้านการกีฬา - การฝึกอบรม/ความรู้เฉพาะด้านการการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม	- การส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นพันธกิจที่จังหวัดลำพูนให้ความสำคัญ	- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สำเนาถูกต้อง

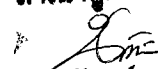


(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์ จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์ อุปสรรค (T = Threat)
๔. ด้านสังคม และคุณภาพชีวิต	- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาการจัดการระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย - บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	- ครุภัณฑ์ทางด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังมีไม่เพียงพอ	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม - การส่งเสริมกิจกรรมแก่เยาวชนเพื่อต่อต้านยาเสพติด เป็นกลยุทธ์ที่จังหวัดบุรีรัมย์ ให้ความสำคัญ	- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๕. ด้านการศึกษา กีฬา	- ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม - บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน	- ไม่มีบุคลากรทางด้านการศึกษา - การฝึกอบรม/ความรู้เฉพาะด้านการการศึกษา ศาสนา นันทนาการ ประเพณีและวัฒนธรรม	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริมพื้นฐาน	- ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ด้าน	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์ จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์ อุปสรรค (T = Threat)
๖.ด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑.มีทรัพยากร ธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ๒.ไม่มีกิจการ ประเภทการค้าที่ ก่อให้เกิดมลภาวะ เป็นพิษ ๓.ประชาชนให้ความ สนใจร่วมมืออนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ	๑.ไม่มีพื้นที่ก่อสร้าง ระบบกำจัดขยะ ๒. มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง ยาฆ่า หญ้าในนาข้าวและใน สวน ๓. มีการปลูกพืช ซ้ำ ๆ ทำให้ดินเสื่อม ความอุดมสมบูรณ์	๑.มีการถ่ายโอนอำนาจ หน้าที่ในการดูแลรักษา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๒.มีการประสานงาน กับภาครัฐและเอกชน ในการอนุรักษ์ บำรุงรักษาสีเขียว	๑.ประชาชนใน พื้นที่ใกล้เคียง ลักลอบทำลาย ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น ตัดไม้ในพื้นที่ การทิ้งขยะ ๒. ประชาชนบาง กลุ่มเห็นแก่ตัว บุกรุก ทำลายป่าเพื่อ จัดทำเป็นที่ทำมา หากิน
๗. ด้านการ บริหารจัดการ บ้านเมืองที่ดี	- องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเรือน มีบุคลากร และ อัตรากำลัง จำนวน และคุณภาพ อยู่ใน ระดับที่พร้อมที่จะ ดำเนินการตาม นโยบายการ บริหารงาน	- ประชาชนไม่ค่อยให้ ความร่วมมือ เนื่องจากไม่เข้าใจ ระบบการทำงาน ทำให้ ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์	- ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม - การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหาร ราชการที่ดี เป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนา ในเขตจังหวัดลำพูนให้ มีความสำคัญ	- ขาดการบูรณา การและการ ประสานงานที่ดี ใน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้ การดำเนินงานไม่ คล่องตัว เกิดความ ล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิด ความเบื่อหน่าย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

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

การกิจรอง

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

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม และขนส่ง
- ๑.๒ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ
- ๑.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตร และการท่องเที่ยว

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนผลิตภัณฑ์ และของดีตำบลบ้านเรือน
- ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพแก่ประชาชน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๓ พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวและจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๓.๑ อนุรักษ์ พื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม
- ๓.๓ อนุรักษ์และพัฒนา สถานที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
- ๔.๒ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔.๓ สงเคราะห์ช่วยเหลือ ผู้ด้อยโอกาส /ผู้มีรายได้น้อยและผู้ไร้ที่พึ่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการศึกษา และ กีฬา

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๕.๑ ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาเรียนรู้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน
- ๕.๒ ส่งเสริมการศึกษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๖.๑ เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพประชาชน
- ๖.๒ ส่งเสริมให้มีการควบคุมป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
- ๖.๓ พื้นฟู อนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพลังงานทดแทน

- ๖.๕ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

มีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๗.๑ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ตามวิถีประชาธิปไตยพัฒนา
- ๗.๒ พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
- ๗.๓ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กร
- ๗.๔ พัฒนาการจัดทำระบบฐานข้อมูลท้องถิ่น
- ๗.๕ พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานและการให้บริการที่มีคุณภาพ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักงานปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. การโรง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๑๒. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองช่าง ประกอบด้วย

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักผังเมือง	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การจัดการศึกษาจากก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดการ กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัดการ การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ)	จำนวน	๔	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านเรือน ดังนี้

♦ **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

♦ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มี

อยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือ เกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

◆ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

เมื่อนำกรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบรรเทาสาธารณภัย มีคุณวุฒิการศึกษา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการงานด้านบรรเทาสาธารณภัย ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงานซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

◆ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

◆พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน
- ไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงาน มิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$240 \times 6 = 1,440$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

๑. ๒๔๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๔๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๔๔๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๔๔๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,440 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้า

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญดับ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุ้ม และองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับ อบท.ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนได้เลือกองค์การบริหารส่วนตำบลปงแม่ลอบ อำเภอแม่ทา องค์การบริหารส่วนตำบลท่าตุ้ม องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำดิบ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเหมือนกัน จังหวัดเดียวกัน Benchmarking ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนหลักและ ๑๐ ขั้นตอนย่อยๆ ดังนี้

๑. การวางแผน

- เรื่องที่จะทำ Benchmarking
การเปรียบเทียบอัตรากำลัง
- กำหนดผู้ที่ต้องการเปรียบเทียบกับ
อบต.น้ำดิบ อบต.ท่าตุ้ม อบต.ปงแม่ลอบ อบต.บ้านเรือน
- กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลและเก็บข้อมูล

การรวบรวม เป็นการรวบรวมข้อมูลสำคัญต่างๆ ทั้งองค์กรของเราและองค์กรของคู่เปรียบเทียบกับตรวจสอบจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

๒. การวิเคราะห์

- วิเคราะห์ความแตกต่าง (Gap) ปัจจุบัน

วิเคราะห์ความแตกต่าง (Gap)ปัจจุบัน	อบต.บ้านเรือน	อบต.น้ำดิบ	อบต.ท่าตุ้ม	อบต.ปงแม่ลอบ
๑.โครงสร้างส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ
๒.อัตรากำลัง	๔๒	๔๖	๔๔	๓๐
๓.ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ปี ๒๕๖๔	๓๒.๒๒	๒๐.๕๕	๒๑.๕๗	๒๙.๘๔

- ประมาณแนวโน้มความแตกต่างในอนาคต

วิเคราะห์ความแตกต่าง (Gap)อนาคต	อบต.บ้านเรือน	อบต.น้ำดิบ	อบต.ท่าตุ้ม	อบต.ปงแม่ลอบ
๑.โครงสร้างส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ	
๒.อัตรากำลัง	๔๒	๔๖	๔๔	๓๐
๓.ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ปี ๒๕๖๕	๓๒.๐๕	๒๐.๑๘	๒๑.๑๒	๒๙.๒๕
๔.ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ปี ๒๕๖๖	๓๑.๔๙	๑๙.๘๒	๒๐.๖๘	๒๘.๖๕

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๓. การบูรณาการ

- สื่อผลการวิเคราะห์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
- บันทึกรายงานผลการวิเคราะห์ให้ผู้บริหารทราบ
- ตั้งเป้าหมาย (Function Goals)
- ความสำเร็จของยุทธศาสตร์จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
- การบรรจุคนให้ตรงตามสายงาน และแผนอัตรากำลังที่มี
- คนไม่ล้นงาน

๔. การปฏิบัติ

- นำไปปฏิบัติจริงและติดตามผล
- ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า

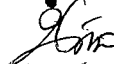
ลำดับที่	ภารกิจ	ส่วนราชการที่รับผิดชอบ
๑	ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ	กองช่าง
๒	พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแรง	สำนักงานปลัด
๓	ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน	สำนักงานปลัด, กองคลัง
๔	การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา	สำนักงานปลัด, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕	การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖	การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานปลัด
๗	ด้านเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้	สำนักงานปลัด, กองคลัง

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็น อบต. ขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนเป็นการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน เพื่อหาจุดบกพร่อง และสามารถทำการปรับปรุงให้ดีขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ปัจจัยภายใน

๑. บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงาน
๒. มีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุขภาพอ่อนนุ่ม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
๓. มีความขยันและอดทน
๔. เป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์
๕. บุคลากรภายในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรี และปริญญาโท
๖. มีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรที่เพียงพอ
๗. กระบวนการคิดและการตัดสินใจในการทำงานน้อย และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT
๘. การกระจายกันอยู่ของกองงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ ด้วยข้อจำกัดด้านสถานที่ ส่งผลให้การควบคุมดูแลบุคลากรเป็นไปอย่างยากลำบาก
๙. ขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
๑๐. ขาดทักษะในการเจรจา และติดต่อสื่อสารเพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างบุคคลกับบุคคล
๑๑. ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ปัจจัยภายนอก

๑. ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น
๒. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่มีความสำคัญและเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม
๓. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น
๔. ก.อบต.จังหวัดลำพูน เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น
๕. มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอกหน่วยงานภายในและต่างประเทศเป็นช่องทางในการการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น
๖. การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๘. โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ <u>งานบริหารงานทั่วไป</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาและการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ การฝึกอบรม การดูงาน และอื่น ๆ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๓ <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานวางแผนงานบุคคล - งานการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย - งานดำเนินการ เกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน - งานการควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการ - งานจัดทำทะเบียนประวัติ - งานการดำเนินการ เกี่ยวกับการออกจากราชการ ๑.๔ <u>งานกฎหมายและคดี</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานการดำเนินการทางกฎหมายและคดี - งานตีความและวินิจฉัยปัญหากฎหมาย - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	(สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสี่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์พัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ พอเพียงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้แข็งแกร่ง -ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน -ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและการกีฬา -การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
	๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ - งานการจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ - งานควบคุมจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาดและควบคุมโรค ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย งานกู้ภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย	

สำเนาถูกต้อง

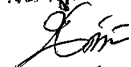


(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

	-๒๕-	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า การ จัดเก็บรายได้และภาษีทุกระบบ - งานพัฒนารายได้ ตรวจสอบ ตลอดจนดำเนินการ - เกี่ยวกับการอุทธรณ์ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ การประเมินภาษี - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ เร่งรัด หนี้สิน ทะเบียนคุมลูกหนี้ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี จัดทำและ ปรับปรุงแผนที่ภาษี - งานพัสดุ การจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของสำนักงาน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ดูแลบำรุงรักษาพร้อมทั้งต่อทะเบียนประจำปี - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน การวางโครงการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานประมาณการราคาก่อสร้างและค่าปรับโครงการก่อสร้าง - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	-ยุทธศาสตร์ด้าน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้าง พื้นฐาน และ เทคโนโลยี สารสนเทศ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารการศึกษา	๔. กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและ ๔.๑ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่น ๔.๓ <u>งานบริหารการศึกษา</u> - งานข้อมูลวิชาการการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรม - งานฝึกอบรมการศึกษา	ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา -ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำ ๒๖๐ วัน

วันหยุดราชการประจำปี ๑๓ วัน

วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ๑๐ วัน

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื่อน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย ๗ วัน

รวมวันหยุดใน ๑ ๓๐ วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}$

$\frac{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนจึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะยาวเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
๒. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานป้องกันฯชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔-๑๖. คนงาน	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๑๓	๑๖	๑๖	๑๖	+๓	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื่อน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง(๐๔)								
๑๗. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๓. นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๕. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
๒๘. นักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๕	๖	๖	๖	+๑	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๓๒. นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. นักวิชาการศึกษานำนายการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. ผู้ดูแลเด็ก(นางอภิญญา จันทรมณี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. ผู้ดูแลเด็ก(นางอนงค์พร วงศ์ชมภู)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ผู้ดูแลเด็ก(นางจันทรา ศรีสถิตยธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. ผู้ดูแลเด็ก(นางสาวประไพร เอื้อจักร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๔๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑				
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๗๖๐	๗๘๖,๒๘๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘,๒๐๐)
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๔,๖๘๐	๔๓๘,๑๒๐	(๒๙,๖๘๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๒๖,๗๖๐	(๒๔,๔๘๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(ว่างเต็ม)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๘๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๔๐	๒๗๕,๐๘๐	๒๘๕,๘๘๐	(๒๑,๑๘๐)
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๗๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๘๐	(๑๔,๖๘๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๕,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๘๐)
๑๐	ภารโรง	-	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	(๑๘,๗๘๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๔๐๐	(๑๕,๓๖๐)
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๒๐๐	(๑๓,๑๘๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๕๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๘๘๐	๑๖๓,๒๐๐	๑๖๙,๘๐๐	(๑๒,๕๖๐)
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕-๑๗	คนงาน	-	๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
รวมสำนักงานปลัด				๑๓	๓,๓๗๙,๔๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	๔๕๑,๙๒๐	๔๖๓,๗๒๐	๔๖๙,๘๘๐	๙,๑๙๒,๖๘๐	๙,๓๒๒,๑๖๐	๙,๔๕๔,๖๘๐	

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กอง/สำนักคลัง (๐๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๒๐	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๑	๑	๓๑๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	๓๔๔,๒๘๐	(๒๒,๐๘๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้าง																		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
	รวมกองคลัง		๘	๗	๒,๑๓๗,๗๔๐	๔๒,๐๐๐	๘	๘	๘				๗๖,๐๘๐	๗๗,๐๔๐	๗๘,๗๒๐	๒,๒๕๕,๘๒๐	๒,๓๓๓,๘๖๐	๒,๔๑๑,๕๘๐	
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๖๐๐	(๒๕,๙๗๐)
๒๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(๑๙,๒๐๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๙	นักผังเมือง	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	(๑๐,๒๒๐)
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๒	คนงาน	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	รวมกองช่าง		๗	๕	๑,๓๓๗,๓๔๐	๔๒,๐๐๐	๗	๗	๗				๔๔๑,๖๖๐	๔๕,๙๖๐	๔๖,๖๘๐	๑,๕๙๐,๖๐๐	๑,๖๓๖,๕๖๐	๑,๖๘๓,๒๔๐	

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๒๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๔๐)
๓๖	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐				
๓๗	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐				
	พนักงานจ้าง																		
๓๘-๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐				
	รวมกองการศึกษาฯ		๙	๘	๙๖๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๙	๙	๙				๓๕,๘๘๐	๓๕,๘๘๐	๓๕,๘๘๐	๑,๐๓๗,๘๘๐	๑,๐๗๓,๗๖๐	๑,๑๐๙,๖๔๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	(๒๒,๒๓๐)
	รวมหน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑				๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	
(๔) รวม			๔๒	๓๔	๘,๐๐๑,๖๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๒	๔๒	๔๒	-	-		๑,๐๑๔,๕๔๐	๒๙๗,๗๒๐	๓๐๒,๖๔๐	๙,๓๕๒,๑๔๐	๙,๖๔๘,๘๖๐	๙,๙๕๒,๕๐๐	
(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๔๐๒,๘๒๑	๑,๔๔๗,๓๒๙	๑,๔๙๒,๘๗๕	
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๐,๗๕๔,๙๖๑	๑๑,๐๙๖,๑๘๙	๑๑,๔๔๕,๓๗๕	
(๗) งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)					๑,๙๒๐,๐๐๐	๘๔,๐๐๐										๓๒,๙๗๐,๐๐๐	๓๔,๖๑๘,๕๐๐	๓๖,๓๔๙,๔๒๕	
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒,๖๒	๓๒,๐๕	๓๑,๔๙	

หมายเหตุ หมายเหตุ การประมาณการรายจ่ายประมาณการจากประมาณการรายรับในแต่ละปี

(๑) รายจ่ายจริง

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๓ ๓๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท

(๒) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น หาดด้วย ๒ คูณ ด้วย ๑๒)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ ๓๒,๙๗๐,๐๐๐ บาท

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (๒)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ ๓๔,๖๑๘,๕๐๐ บาท

(๔) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ ๓๖,๓๔๙,๔๒๕ บาท

(๕) คิดจาก (๔) คูณด้วย ๑๕%

(๖) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖) หาดด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี * นั้น คูณด้วย ๑๐๐

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2563 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 และ พ.ศ.2566 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (31,400,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 32,970,000 บาท = $(31,400,000 \times 5 \%) + 31,400,000 = 32,970,000$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (32,970,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 34,618,500 บาท = $(32,970,000 \times 5 \%) + 32,970,000 = 34,618,500$

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (36,349,425 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 36,349,425 บาท = $(36,349,425 \times 5 \%) + 36,349,425 = 36,349,425$

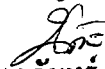
: ข้าราชการลาออก ลาป่วย ประจํา ลาออก รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและเจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งและ

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทน ตามหนังสือการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. , และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2561 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

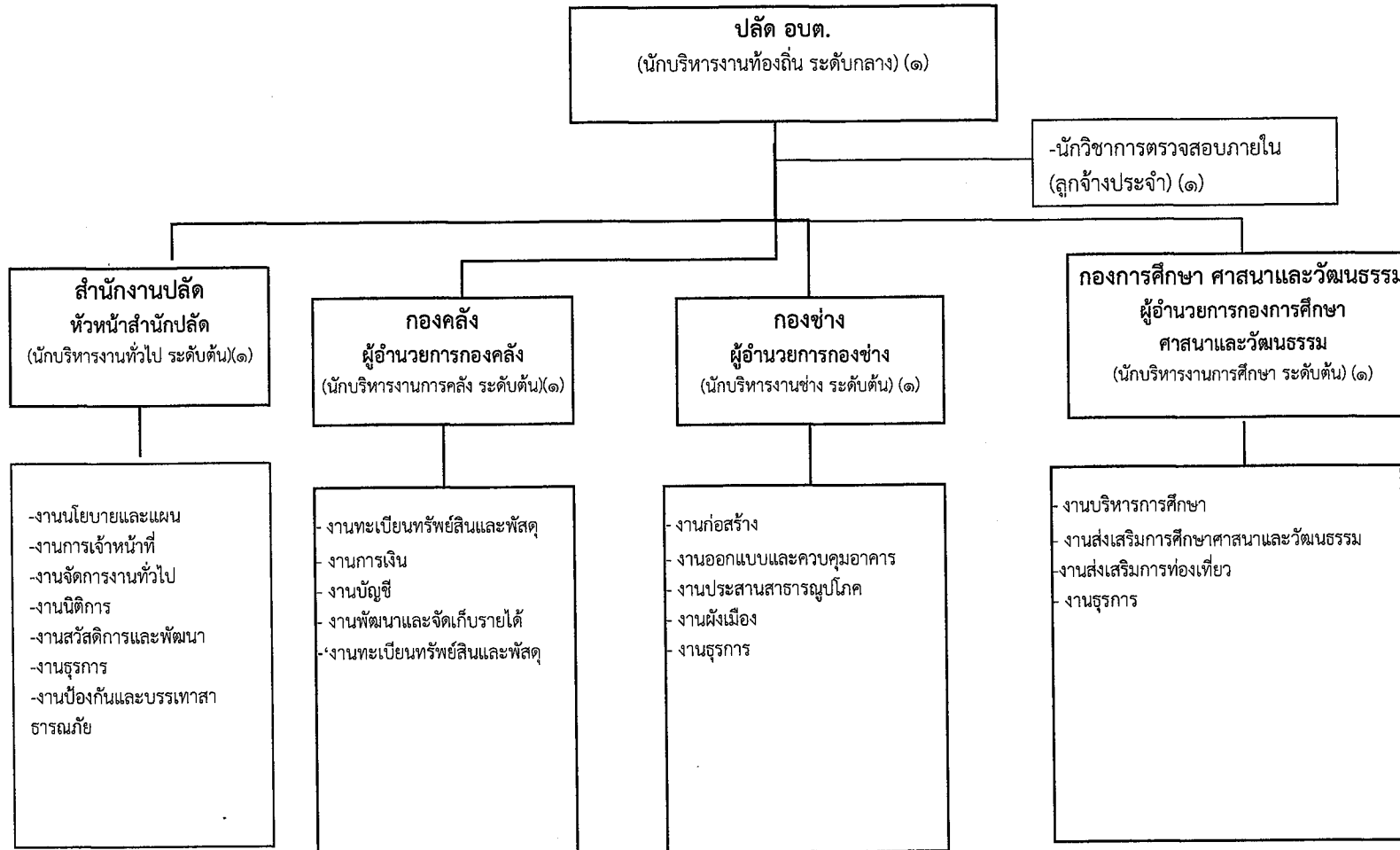
สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



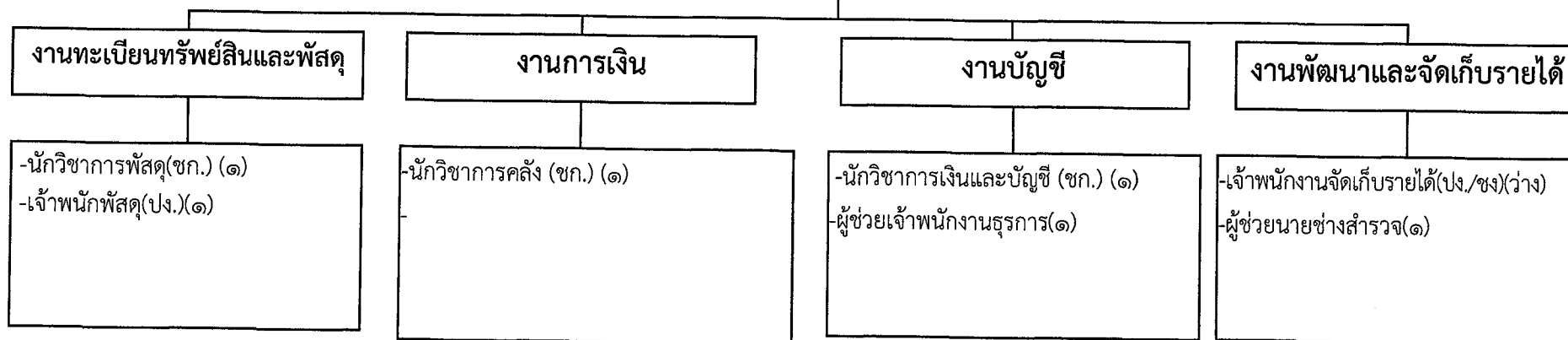
สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



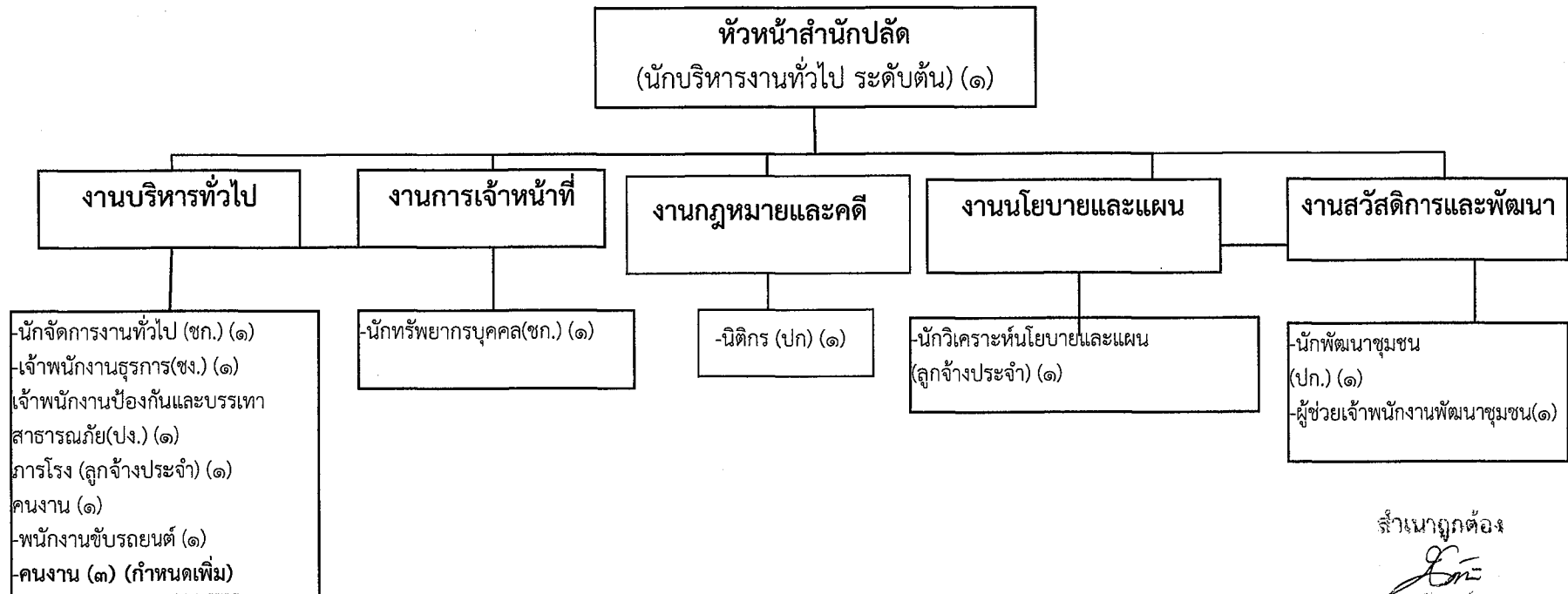
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	๒		๗

สำเนาถูกต้อง

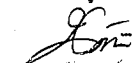
(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างสำนักงานปลัด



สำเนาถูกต้อง

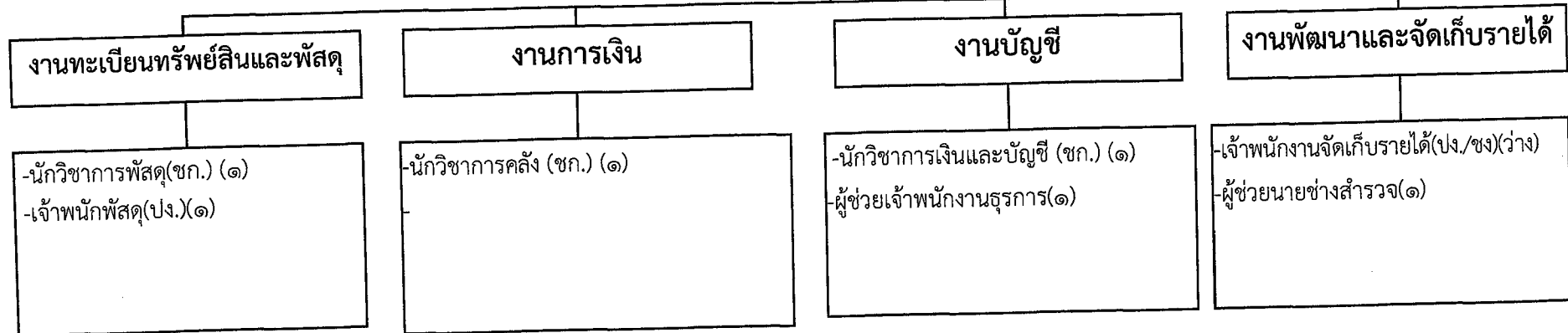

(นางสาวนวลจันทร์ จมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื้อน

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	๒	-	๒	๒	๔	๑๕

โครงสร้างองค์กร

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



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

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื่อน

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่างระดับต้น) (๑)

งานก่อสร้าง

-นายช่างโยธา(ปจ./ชง.) (๑)ว่าง
-คนงาน (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร

-นักผังเมือง (ลูกจ้างประจำ) (๑)
-คนงาน (1) (กำหนดเพิ่ม)

งานประสานสาธารณูปโภค

-นายช่างไฟฟ้า (ปจ./ชง.) (กำหนดเพิ่ม)
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-		-	๑	๑	๑	๔

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา

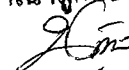
- นักวิชาการศึกษา(ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครู(คศ.๑) (๑)
- ครูผู้ช่วย (ว่าง) (รอจัดสรรจากกรม)
- ผู้ดูแลเด็ก(๔)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-		๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๙

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

-๔๒-

			กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			
ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	หมายเหตุ
๑	นายวิวัฒน์ชัย วงษ์เคี่ยม	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๗๘,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๔๖,๔๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๒	นางทิพวัลย์ เอกเรือง	ปริญญาโท	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
สำนักปลัด												
๓	น.ส.พิชญ์ภา ใจแก้ว	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๕๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
๔	น.ส.นวลจันทร์ สมบุญตัน	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	น.ส.กานต์ชนา ลังกาพะยอ	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๖			๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๕๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๒๒๖,๐๘๐	-	-	ว่างเดิม
๗	น.ส.พัชรพร ปินตาศรี	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๕๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๘	น.ส.กันยกร ชัยอักษร	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๙	นายดาราศักดิ์ คำตา	ปวส.	๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๕๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง	๑๗๖,๑๖๐	-	-	๑๗๖,๑๖๐
ลูกจ้างประจำ												
๑๐	นางวิวรรธน์ วงศ์นันท์	ปริญญาตรี	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๑๑	นายประพันธ์ กรงมณี	ปวช.	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	น.ส.ณภัทร ปวงเหล็ก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๑๓	นายธนวิชัย พิง๊ะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	๑๕๘,๒๘๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

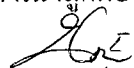
	พนักงานจ้างทั่วไป							-๔๓-					
๑๔	นายชัยพงศ์ ทรงรักษ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕-๑๗			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม	
	กองคลัง												
๑๘	นางนพพร จายเขียว	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๕๓-๓-๐๔- ๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐		๔๕๘,๑๖๐	
๑๙	นางกิงกานต์ เป็งวรรณ	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	
๒๐	นางอรุณี เดชบุญมาก	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐	
๒๑	น.ส.พัชรินทร์ โพธิ์พุกษ์	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๕๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก	๓๑๒,๙๖๐	-	-	๓๑๒,๙๖๐	
๒๒	นางอังคณี เรืองศักดิ์	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐	-	-	๑๙๖,๐๘๐	
๒๓	-		๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๕๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												๐
๒๔	นายวิชญพงศ์ น้อยสะปุ่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๒๕	นางสาวอณิสยา แก้วเล็ก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
	กองช่าง												
๒๖	นายสมชาติ อภัยพงศ์	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๕๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐		๓๕๓,๖๔๐	
๒๗	-		๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
๒๘	พีร.ท.วรรณโชค ชมภูพล	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๕๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	
	ลูกจ้างประจำ												
๒๙	น.ส.จำลองลักษณ์ ตนการ	ปริญญาตรี	-	นักผังเมือง	-	-	นักผังเมือง	-	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๐	นายสมหวัง หนูแก้วเครือ	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๒,๖๔๐	-	-	๑๒๒,๖๔๐	
			พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๑	นายจักรกฤษ คำแหวน	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	สำเนาถูกต้อง	ว่างเต็ม	

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

	กองการศึกษา -๔๔-											
๓๓	น.ส.ภาชญา ชัยประภาสกุ	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๕๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๓๘,๐๐๐
๓๔	นายสายฟ้า บุญตอม	ปริญญาโท	๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๓๕	นางสาวซัชชญา จันทา	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๕๓-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๒๑,๒๘๐	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๖	นางดวงมาลย์ บุญช่วย	ปริญญาตรี	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒-๘	ครู	-	๕๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒-๘	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
๓๗	-		-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม (รอจัดสรรจากกรม)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางสาวสายพิน ทอสาร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมกา	-				๑๕๐,๗๒๐	-	-	๑๕๐,๗๒๐
๓๙	นางอภิญญา จันทรมณี	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
๔๐	นางอนงค์พร วงศ์ชมภู	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
๔๑	นางจันทรา ศรีสถิตย์ธรร	ม.๓		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			
๔๒	นางสาวประไพโร เอื้อจักร	ปริญญาตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม			

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านกาติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

(๑) การพัฒนาผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดการฝึกอบรมและสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- จัดทัศนศึกษา ดูงาน เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ ๑ ครั้ง/ปี
- ส่งเสริมการศึกษาต่อ เพื่อให้คุณวุฒิสูงขึ้น
- ตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) การพัฒนาความชำนาญ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

- จัดฝึกอบรมและสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการปีละ ๑ ครั้ง

(๓) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ให้พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อย่างน้อย ๖ เดือน
- จัดปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนปฏิบัติงานใหม่ หรือแนะนำการเปลี่ยนสายงานที่ก้าวหน้า
- ทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงาน ประมาณ ๖ เดือน/ครั้ง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน และปฏิบัติงานแทนกันได้

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรือน

พนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ประกอบด้วย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
การบริการเป็นเลิศ
การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง อบต.บ้านเรื่อน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวนวลจันทร์ สมบุญตัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ อบต.บ้านเรื่อน