



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ให้เหมาะสมอีกด้วย

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๒๙

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และหนังสือที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๑๒๘๘๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้ดำเนินการแล้วเสร็จและเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเหล่า ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การ ปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ซึ่งมีนายก องค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควรให้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครและในตำบลบ้านเหล่า ท้องถิ่น ชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด

อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบล และอำเภอ ไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๒.) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ การมีงานทำและการท่องเที่ยว

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร การส่งเสริมการเกษตร

๓.) ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.) ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ บุคลากรยังขาดความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า

๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอกับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

๕.) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้

๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหาทิ้งขยะทำให้เกิดมลพิษ

๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อยและระบายน้ำไม่สะดวกทำให้มีน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

๕.๔ พื้นที่ตำบลบ้านเหล่าเป็นพื้นที่การเกษตรประชาชนยังขาดความรู้ในการทำเกษตร

๖.) ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๖.๒ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ

๗.) ปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๑ ประชาชนยังขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในชุมชน

๗.๒ เยาวชนนำวัฒนธรรมทางตะวันตกโดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสาร

ความต้องการของประชาชน

๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างถนนลาดยาง,ถนนคสล.,ถนนลูกรังเพื่อการเกษตรและวางท่อระบายน้ำ

๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ ให้มีการขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงที่มีอยู่ เพื่อการกักเก็บน้ำ การระบายน้ำ

๑.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒) ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สอดคล้องกับโลกปัจจุบัน

๒.๕ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ผูกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านสังคม

๔.๑ ผูกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๔.๒ จัดฝึกอบรมเยาวชนในพื้นที่ตำบล

๕) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่า

๕.๒ ผูกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๖) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๖.๒ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๗) ความต้องการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

๗.๒ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่านนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา

ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๓ การผังเมือง
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ การท่องเที่ยว
- ๔.๕ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๗ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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

ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่จะต้องดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis ดังนี้

๑) จุดแข็ง (Strength)

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บ้านเหล่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยร้อยละ ๙๐ มีที่ดินเป็นของตนเอง มีพื้นที่เหมาะแก่การเกษตร
- มีประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพได้
- มีสถานศึกษา ที่ให้การศึกษาแก่ประชาชน ทั้งการศึกษาคณะบังคับและการศึกษานอกโรงเรียนซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น
- มีสถานบริการทางสาธารณสุข ๒ แห่ง เพื่อบริการด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน
- มีวัดหรือสำนักสงฆ์ ๑๘ แห่ง เป็นศูนย์รวมหรือที่พึ่งทางด้านจิตใจ เป็นสถานที่ในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ช่วยขัดเกลาจิตใจคนในท้องถิ่นให้อ่อนโยน ลดปัญหาอาชญากรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูง

- มีกลุ่มและองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งดูแลท้องถิ่น
- มีประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลาย และมีคุณค่า
- มีแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และนำรายได้สู่ท้องถิ่น

๒) จุดอ่อน (Weak)

- พื้นที่ อบต. บ้านเหล่า ตั้งอยู่ในสภาพภูมิอากาศที่แห้งแล้ง ทำให้ปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะดินไม่ดี ขาดความอุดมสมบูรณ์ ปริมาณฝนน้อย น้ำไม่เอื้ออำนวยต่อการผลิตที่เท่าที่ควร เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม ทำให้พืชผลทางการเกษตรเสียหาย และได้ผลผลิตน้อย
- ลักษณะการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะเกษตรกรชาวนา ส่วนใหญ่มีการปลูกพืชอย่างเดียวนในพื้นที่เดิม และใช้ปุ๋ยเคมีติดต่อกันเป็นเวลานาน
- เกษตรกร ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีฐานะยากจน มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน
- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยว ทำให้ขาดรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการ
- การประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการใช้เทคโนโลยีต่ำและไม่มี ความหลากหลาย จำนวนผลผลิตแบบปฐมภูมิ ยังไม่มีการแปรรูปผลผลิตสู่ตลาด ทำให้ขาดมูลค่าเพิ่ม
- ผลิตภัณฑ์ประจำตำบล ยังขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
- แรงงานที่มีฝีมือยังมีน้อย ส่วนใหญ่มีการศึกษาชั้นประถมมีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง

๓) โอกาส (Opportunity)

- ตำบลบ้านเหล่าเป็นพื้นที่ที่กำลังขยายตัวด้านโครงสร้างประชากร คริวเรือนเป็นโอกาสที่จะพัฒนาเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน
- มีแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนำรายได้ไปสู่ท้องถิ่นแล้วยังเป็นโอกาสที่จะนำความรู้โดยเฉพาะด้านการเกษตรก้าวหน้า มาปรับปรุงพัฒนาการเกษตรในพื้นที่
- รัฐบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเพิ่มศักยภาพในการลงทุนประกอบอาชีพเพิ่มขึ้น เช่น กองทุนเงินล้านหมู่บ้าน
- ประชาชนตื่นตัวด้านปัญหาสุขภาพมากขึ้น ตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดีขึ้น

๔) ภัยคุกคาม (Threat)

- มีวัฒนธรรมทางตะวันตก แพร่เข้ามาในท้องถิ่นมากขึ้น จากเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้เยาวชนที่อยู่ในวัยหัวเลี้ยวหัวต่อนำมาเป็นแบบอย่างหรือมาใช้ในทางที่เสื่อมเสียทางจริยธรรมประเพณี ทำให้กลบกลืนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เสื่อมถอยลงไป ขาดการสืบทอด
 - มีโรคติดต่อที่ร้ายแรง หรือโรคติดต่อที่ไม่เคยมี ระบาดเข้ามาสู่ประชาชนในท้องถิ่น จากแรงงานอพยพ หรือแรงงานต่างประเทศ ทำให้ความปลอดภัยในชีวิตลดลง
 - มีภูมิอากาศร้อนขึ้น ในฤดูฝนจะมีมุงลายจำนวนมากก่อให้เกิดปัญหาประชาชนต้องเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้เลือดออกในทุกปี
- ดังนั้น หลังจากทอื่งค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้ทำการวิเคราะห์ SWOT

Anakysis จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่ามาเปรียบเทียบกับบท SWOT Anakysis และจัดทำความต้องการอัตรากำลังคนในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป เอกสารแนบท้ายผนวก

๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง แผนยุทธศาสตร์ ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้นำภารกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ ๕. นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น งานก่อสร้าง งานไฟฟ้า งานประปา
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านการเกษตรให้แก่เกษตรกร
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจัด อปพร.ให้อยู่เวรยามในชุมชน
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมและอนุรักษ์ป่าไม้ในเขตสาธารณะ
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา เช่น การส่งเสริมให้การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การฝึกอบรม อปพร. ให้มีความพร้อมในการเตรียมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง (นโยบายผู้บริหาร)

๑. ด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มีหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี และการจัดการความรู้ (Knowledge Managenent:KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับการทำงานแก่พนักงานในองค์กร
๒. การพัฒนาสังคมและการเสริมสร้างพลังชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิตในชุมชน เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาชุมชนด้วยตนเอง มีการส่งเสริมบทบาทสตรี การส่งเสริมการจัดการเบี่ยงชีฟแก่ผู้ได้รับตามนโยบายรัฐบาล และการส่งเสริมกลุ่มต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเหล่า
๓. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการทางการศึกษา การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานศาสนา ประเพณีต่าง ๆ มีการส่งเสริมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกชุมชน
๔. การพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนส่งเสริมการควบคุมการป้องกันการเผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การจัดหน่วยบริการสุขภาพร่วมกับสถานีอนามัยตำบล
๕. การพัฒนาทางเศรษฐกิจชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ การขับเคลื่อนองค์กรชุมชนให้ดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ
๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนา ปรับปรุงระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง ซ่อมแซม รางระบายน้ำ ระบบประปา การขยายเขตไฟฟ้า ก่อสร้างลานกีฬาชุมชน

แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
วิสัยทัศน์

“ ประชาชนมีคุณภาพ ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์
 แก้กฏผู้ด้อยโอกาส เศรษฐกิจราษฎร์พอเพียง
 ศิลปวัฒนธรรมเฟื่องฟู ตำบลน่าอยู่น่ามอง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลัก ปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและ ได้มาตรฐาน มีความ
มั่นคง เข้มแข็ง สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตและสินค้าด้านการเกษตร และ เชื่อมโยงเครือข่ายด้านการเกษตรอย่าง
เป็นระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาจัดหาและพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- ๒) การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง
- ๓) การพัฒนาเพิ่มมูลค่าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยง เครือข่าย
- ๔) การพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เพื่อการพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์
การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์
- ๒) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
- ๓) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ พัฒนาระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ตลอดจนพัฒนา
ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้
- ๒) การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง
- ๓) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ
สมดุลและยั่งยืน

เพื่อพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และพัฒนาการจัดการ
สิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและชุมชน

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- ๒) การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย พัฒนาองค์กรและบุคลากร พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนเมืองการ ปกครอง ส่งเสริมและทำความเข้าใจการศึกษา เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ทุกกระดับ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความ มั่นคงของชาติ

กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓) การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๔) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
- ๕) กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ
- ๖) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

แนวทางในการพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๔. การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
๕. กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ
๖. เสริมสร้างความรู้ความสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๖ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเหล่ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติ ภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้ แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบล ดังนั้น จึงต้องจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและแก้ปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานนโยบายและแผน (๓) งานกฎหมายและคดี (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานเทศกิจ (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๘) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๙) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๐) งานการศึกษาปฐมวัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานนโยบายและแผน (๓) งานกฎหมายและคดี (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานเทศกิจ (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๘) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๙) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๐) งานการศึกษาปฐมวัย	
๒. กองคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง (๑) งานก่อสร้าง (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๓) งานประสานสาธารณูปโภค (๔) งานผังเมือง	๓. กองช่าง (๑) งานก่อสร้าง (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๓) งานประสานสาธารณูปโภค (๔) งานผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๓) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๓) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๙. พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๐. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑. นักการภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ

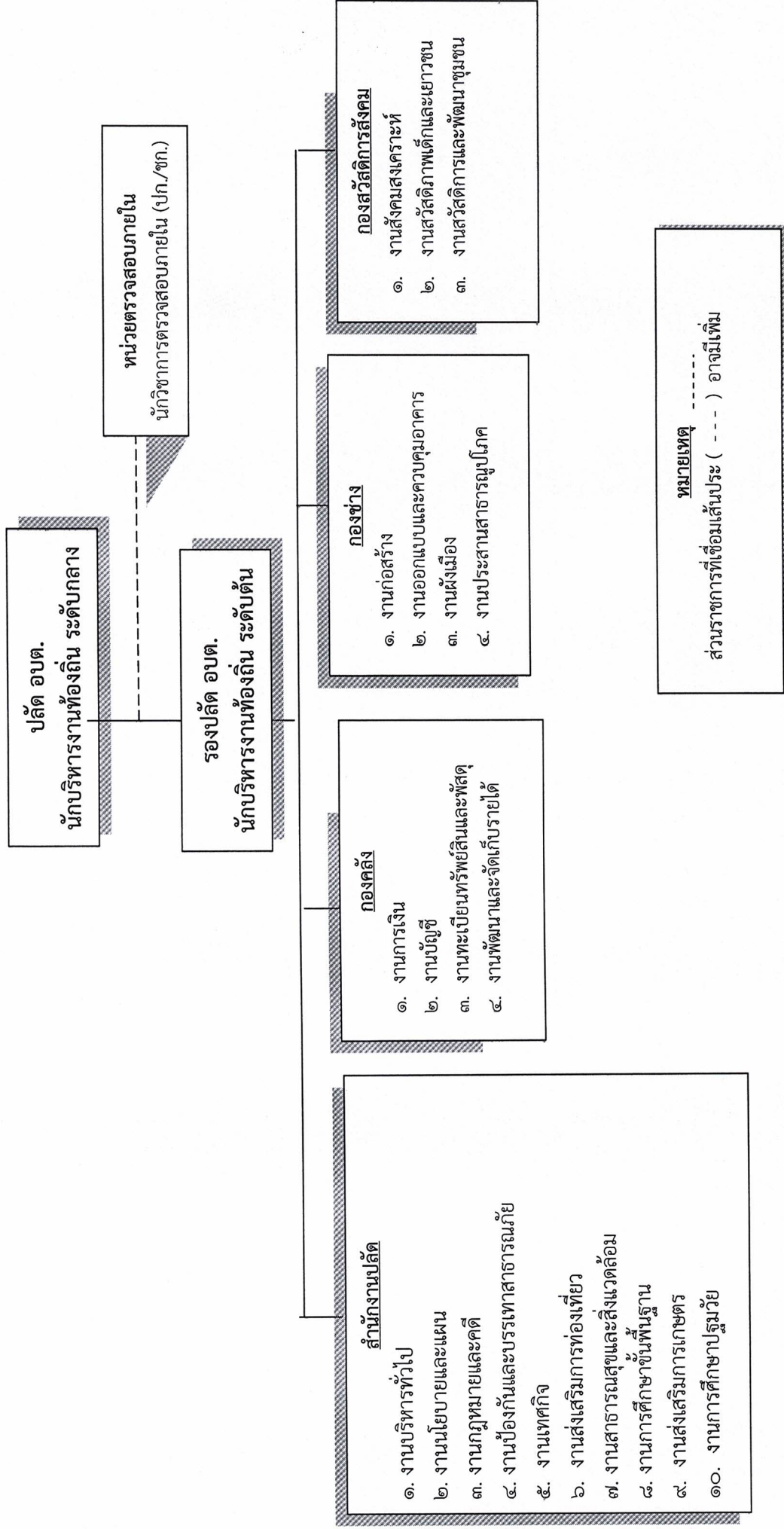
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
๒๔. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๓๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)(อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗. พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘. พนักงานผลิตน้ำประปา	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๙. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๕๐. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๕๙. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๖	๗๘	๗๘	๗๘	-	-	-	

ผลการดำเนินงานดำเนินงานและประโยชน์ต่อตนเอง คำอธิบาย : ให้องค์กรบริหารส่วนงานมีความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลให้ทันกับวาระและ ๕๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

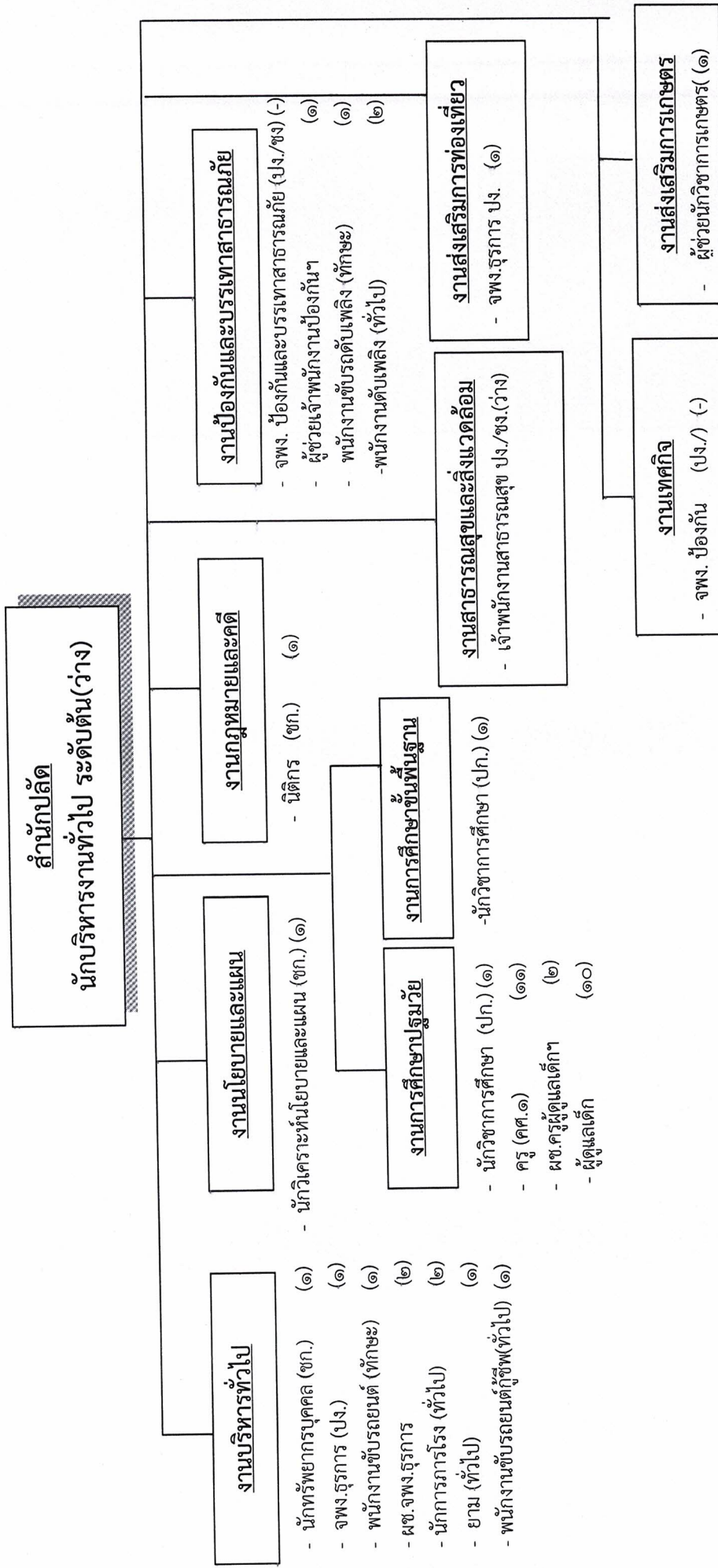
Table with columns: No. (ที่), Position (ตำแหน่ง/อัตรา), Job Title (ชื่อสายงาน), Unit (ส่วนงาน), Personnel Count (จำนวนพนักงาน), Salary (เงินเดือน), Budget (งบ), and Financial Summary (ค่าใช้จายรวม (ก), (ข), (ค)).

๑๐ . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

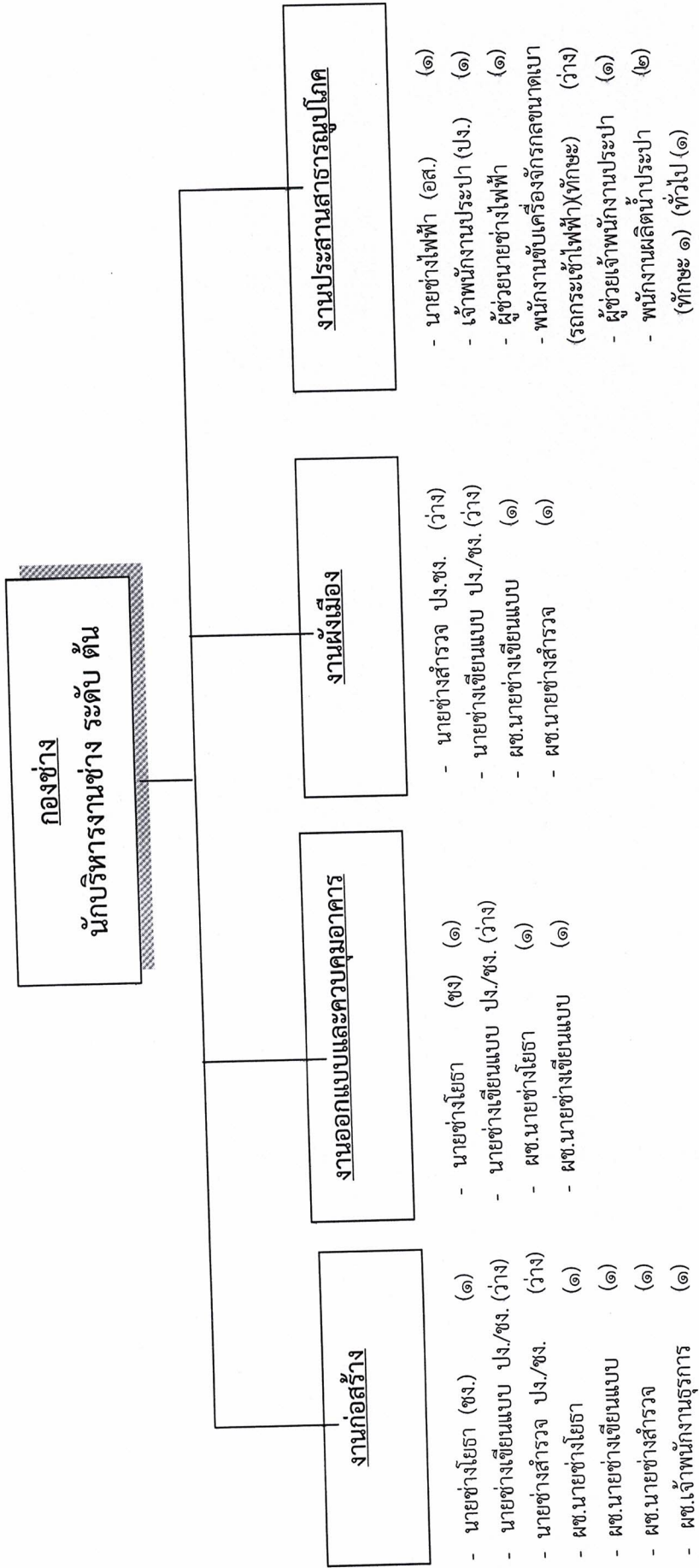


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.บ้านเหล่า (๑๑)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		บุคลากรทางการศึกษา		ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชพ. ปก./ขก.	อส.	ปง./ขง.	ครู	ครู ผ.ช./ครู ผ.ตด.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๓	๐	๓	๑๑	๑๒	๐	๖	๖	๔๒
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๑๑	๑๑	๐	๖	๖	๓๔
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๘

โครงสร้างของกองช่าง อบต.บ้านเหล่า (๐๕)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปภ./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๔	๐	๘	๒	๑๖
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๗	๒	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๑	๐	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตราเก่าใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น													
๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๕,๘๐,๐๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(ว่างเดิม) ๖๘๒,๔๔๐	
๒	นางพรพรรณ นันท์ สายจันทร์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๕๘,๓๒๐	
สำนักปลัด อบต.													
๓	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑๐๑๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๔	นางสาวเพ็ญพัทธ์ พุทธิ์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐	
๕	นางวันดา เพิ่มทอง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๘,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	
๖	นายวิฑิต ผ่องแผ้ว	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕๐๑๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕๐๑๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๗๒๐	
๗	นางสาวกนิษฐา โคดม	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๔๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๔๐	
๘	นายคำกรม เป่าระนา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๔๐	
๙	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐	
๑๐	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง/ชง.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง/ชง.	๒๕๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๕๗,๙๐๐	
ข้าราชการครู													
๑๑	นางสุพร วิชัยศรี	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๒	นางกัญญา เทพประจักษ์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๓	นางบุญโฮม บันโสภา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๔	นางสาวกัญชภรณ์ ทิพย์นคร	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๕	นางสาววิภา มุณีมา	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๔	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๖	นางสาวบุษิณี คะโยธา	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๑๗	นางสาวสุมาลี อินทประสิทธิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
๑๘	นางสาววิมล อุทัยนาง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๑	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๙	นางอริษา โพธิ์มณี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๑	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๐	นางจตุรณภา พลเสน	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๑	นางสาวเกศนีนันยา สีทาราช	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง											
๒๒	นางสาววัชรภรณ์ คำเครือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	๒๐๙,๖๔๐
๒๓	นางณิชา แก้วพงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๓๖,๔๔๐ (๑๒,๓๗๐x๑๒)	-	๑๓๖,๔๔๐
๒๔	นางสาวนุชรัตน์ นนทะคุณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	๑๒๖,๖๐๐
๒๕	นายยอดวิฑิต คำโม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	คุณวุฒิ	๑๓๑,๒๘๐ (๑๐,๙๕๐x๑๒)	-	๑๓๑,๒๘๐
๒๖	นายทพพงษ์ บัณฑิตภา	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	๑๕๓,๒๔๐
๒๗	นายสุรเชษฐ์ โคตรพัฒน์	ปวส.	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑๕๕,๒๐๐ (๑๒,๙๕๐x๑๒)	-	๑๕๕,๒๐๐
๒๘	นางสาวอมรรณ ไทยฝ่าย	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๕๘,๐๘๐ (๑๒,๓๔๐x๑๒)	-	๑๕๘,๐๘๐
๒๙	นางสาวนริญา บุตตะวัง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐x๑๒)	-	๑๕๓,๒๔๐
๓๐	นางสาวนิดา การสอน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๕๗,๘๔๐ (๑๒,๓๒๐x๑๒)	-	๑๕๗,๘๔๐
๓๑	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๑๘๙,๖๐๐
๓๒	นางสาวชัชมนิทรนิทร วิเศษโวหาร	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	นางสาววิลาวัลย์ อวาทสาร	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๔	นางอัมพา ทอมพิทักษ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๕	นางไพวรรณ วงศ์ธิดา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๖	นางสาวกิตติยา อุ่นสมัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๗	นางสาวสุกญา แก้วพงษ์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	นางสาววิระมล วนุสน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
๓๙	นางสาวสุธรรมา ศรีกระสอน	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	นายประสิทธิ์ พวงพลอย	ม.ต้น	-	นักรการโรง	ทั่วไป	-	นักรการโรง	ทั่วไป	นักรการโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายณัฐสิทธิ์ อินจันทร์	ม.ต้น	-	นักรการโรง	ทั่วไป	-	นักรการโรง	ทั่วไป	นักรการโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายประยูร บุญเกิด	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	ทั่วไป	-	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายคำเพชร เทาะเหิน	ม.ปลาย	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายชยชัย ฉ่ำพงษ์	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นายสมบัติ หัตตะ	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-	-	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	ภารกิจ	-	-	กำหนดเพิ่ม

กองคลัง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔๗	นางสาวอริรัตน์ สายมงคล	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักรการงานคลัง	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักรการงานคลัง	ต้น	นักรการงานคลัง	ต้น	๓๕๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒) (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๒,๕๖๐
๔๘	นางสาวมินตรา ไชยชมภู	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักรการงานคลัง	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	นักรการงานคลัง	ปฏิบัติการ	นักรการงานคลังและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๕๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	๒๑๐,๘๕๐
๔๙	สืบเอกภวดี ลุนภา	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	๑๖๘,๓๖๐
๕๐	น.ส.พัชรี สงกรินทร์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๕๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	๒๕๙,๓๖๐
๕๑	นางพานิชย์ ฤทธิอร่าม	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๖,๖๕๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	๑๕๖,๖๕๐

พนักงานจ้าง

๕๒	นางสาวนิตยา พลสภาพ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑๗๖,๕๕๐ (๑๔,๗๑๐x๑๒)	-	๑๗๖,๕๕๐
๕๓	นางสาวณัฐมิชา พลชวา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑๕๖,๒๕๐ (๑๓,๐๒๐x๑๒)	-	๑๕๖,๒๕๐
๕๔	นางสาวอรทัย เศษฐา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑๕๘,๒๐๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	๑๕๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
๕๕	นางสาวกนกวรรณ ไวยะ	คุณวุฒิ ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๕๔,๕๒๐ (๑๒,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๒๐

กองช่าง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕๖	นายบรรตจทรพล ปิยะนันท์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๐๒,๒๒๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๒๒๐
๕๗	นายสุวิภากร บุตรศรี	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๕๘	จำเอกศิริพันธ์ วรรณพวี	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕๙	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๘๗,๙๐๐
๖๐	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม) ๒๘๗,๙๐๐
๖๑	พันจ่าเอกเกียรติศักดิ์ พรหมทัน	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๓๐๗,๕๒๐ (๒๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๕๒๐

พนักงานจ้าง

๖๒	นางสาวประหยัด แสนชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๔๓,๖๕๐ (๑๑,๙๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๖๕๐
๖๓	นายสมพร ศรีบุญมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑๕๔,๘๐๐ (๑๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๘๐๐
๖๔	นายพิชญ์ สุขานุละ	ปวท.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๖๔,๗๖๐ (๑๓,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๗๖๐
๖๕	นายสาคร ผ่องแผ้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๕๘,๒๘๐ (๑๓,๑๓๕x๑๒)	-	-	๑๕๘,๒๘๐
๖๖	นายพีรวัฒน์ ไชยพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๗	นายพุทธจักร เป็ลล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๖๘	นายดำรงดี ทารงไชย	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๒๖,๖๐๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๖๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
๖๔	นายสายัญจน์ จันทะฉาย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๑๗,๒๕๐ (๔,๗๗๐x๑๒)	-	๑๑๗,๒๕๐
๗๐	นายอนันต์ สุวรรณเพชร	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๔,๐๐๐
๗๑	นายอิสราพงษ์ ดอนสีชัย	-	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	ว่าง	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลตามใบประกอบเจ้าพนักงานเครื่องจักรกล	ทักษะ	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลตามใบประกอบเจ้าพนักงานเครื่องจักรกล	ทักษะ	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑๐๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม
๗๓	-	-	-	-	-	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-

กองสวัสดิการสังคมและสังคม

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๗๔	นายนิติพงษ์ ศรีจำพาส์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	ต้น	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๘๑,๓๒๐
๗๕	นายธนากรทรัพย์ ช่างทรัพย์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	นักพัฒนาชุมชน	๓๔๙,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	-	๓๔๙,๓๒๐

พนักงานจ้าง

๗๖	นายอุดม ทัดงเย็น	ปริญญาตรี	-	-	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๕๗,๐๘๐ (๑๓,๐๙๐x๑๒)	-	๑๕๗,๐๘๐
๗๗	นางสาววิไลวรรณ บุญเกิด	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๑,๕๒๐ (๑๐,๙๒๐x๑๒)	-	๑๓๑,๕๒๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

๗๘	ว่าง	-	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
----	------	---	------------------	------------------------	-----------	------------------	------------------------	-----------	------------------------	---------	---	-----------------------

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกเหนือจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและ โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความ เสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามมาตรา มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเรืองศิลป์ คะโยธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า