

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ปรับปรุง ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) เรื่อง กำหนดของ สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่อจากชื่อขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) กำหนด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดย กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อ.บ.ต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 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/ว๒๕๐๑๙ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อ.บ.ต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาพำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบล บ้านเหล่า ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถดันตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณชน แก่ไปปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ซึ่งมีนายก องค์กรบริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควรให้ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรบริหารส่วนตำบลตาม พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรงบประมาณของบ่างส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป 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 การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด  
ระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี  
ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรงบประมาณของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วน  
ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด  
ประเพณีลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนี้ในการกำหนด  
อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน  
ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการทำงานก็ได้ สำหรับงานที่มีภาระหนักหนา  
รายจ่ายตามตาราง ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน  
การปฏิบัติงานตามกระบวนการ (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย  
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อตัวอัตรากำลังคน  
มากกว่า อย่างไรก็ได้ในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน  
งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่  
ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)  
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเมื่อนำมาประกอบการคำนวณ  
ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า  
มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี  
ลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนด.กรอบอัตรากำลังเป็นการนำ  
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาดีย์ดโดยกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้  
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ  
ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ  
กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ  
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น  
จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน  
๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ  
การบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก  
เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป  
ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น  
มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกณฑ์อายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มี  
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ  
การเกณฑ์อายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน  
ตำแหน่งที่จะเกณฑ์อายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน

ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กระบวนการคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบทากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้รับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน , ตำบล และอำเภอ ไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหามากมายในทรัพย์สาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอและทิ้ง
- ๑.๔ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

### ๒.) ปัญหาด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้ การมีงานทำและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหามากด้วยความรู้และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหามากด้วยการรวมกลุ่มอาชีพ ขาดความรู้ในการบริหารงานในกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร การส่งเสริมการเกษตร

### ๓) ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหามากด้วยข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๓.๓ ปัญหามากด้วยของยาเสพติด

### ๔) ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ บุคลากรร้อยละความรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้การบริการประชาชนล่าช้า

- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๔.๓ งบประมาณที่มีในการบริหารไม่เพียงพอ กับภารกิจที่มีตามอำนาจหน้าที่

### ๕) ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหามากด้วยการทำลายป่า ขาดการปลูกทดแทน ขาดความตระหนักในการอนุรักษ์ป่าไม้
- ๕.๒ การปล่อยน้ำเสียจากหมู่บ้านชุมชน ปัญหามากด้วยการทำให้เกิดมลพิษ
- ๕.๓ แหล่งน้ำธรรมชาติ ห้วย หนอง คลองตื้นเขิน ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อยและระบายน้ำไม่สะดวกทำให้มีน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- ๕.๔ พื้นที่ตำบลบ้านเหล่าเป็นพื้นที่การเกษตรประชาชนยังขาดความรู้ในการทำเกษตร

### ๖) ปัญหาด้านสาธารณสุข และการอนามัย

- ๖.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๖.๒ ปัญหามากด้วยบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทิ้ง
- ๖.๓ ปัญหามากด้วยการแพร่ระบาดและการป้องกันไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคระบาดต่าง ๆ

### ๗) ปัญหาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๗.๑ ประชาชนยังขาดการสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในชุมชน
- ๗.๒ เยาวชนนำวัฒนธรรมทางตะวันตกโดยเฉพาะเทคโนโลยีการสื่อสาร

### ความต้องการของประชาชน

#### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขาดอุปกรณ์สร้างถนนลาดยาง, ถนนคุณภาพเพื่อการเกษตรและวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ทั่วถึง โดยเฉพาะไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขุดลอกหัวway 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 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ให้ความรู้เกี่ยวกับ การป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

- ๔.๒ จัดฝึกอบรมเยาวชนในพื้นที่ตำบล

๕) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติการปลูกป่าทดแทน การอนุรักษ์ป่า
- ๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และการทิ้ง การกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

๖) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

- ๖.๒ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและกระตุ้นให้เกิดความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๗) ความต้องการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๗.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้าน การศึกษาอย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงของโลก
- ๗.๒ พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๔. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับประโยชน์ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัย ความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากัน อย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาใน ทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกเหนือนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน

ให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่คงอยู่ในท้องถิ่น และยังส่งเสริมจัดตั้งกลุ่มอาชีพเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภากำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนวยหน้าที่ที่ให้ตรงกับสภาพปัจจุบัน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดโดย ในพระราชบัญญัติสภากำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๑.๖ การสาธารณูปการ

### ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ การท่องเที่ยว
- ๔.๕ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๔.๖ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

๔.๗ การพานิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการกิจดังนี้**

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งจำกัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม jarit ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจดังนี้**

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ jarit ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา

๖.๓ การจัดการศึกษา

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา jarit ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจ ดังนี้**

๗.๑ สนับสนุนสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนา  
ท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๗.๒ ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพองค์การบริหารส่วนตำบลและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลและ  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วน  
ท้องถิ่นอื่น

การกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข  
บัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ  
ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ  
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

**มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการจ่ายอำนาจให้แก่  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒**

## การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกว่าอย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้นำ อำนาจหน้าที่และการกิจที่จะต้องดำเนินการ มาทำการวิเคราะห์ในการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความ ต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ใน การดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT Analysis ดังนี้

### (๑) จุดแข็ง (Strength)

- ประชาชนในพื้นที่ อบต.บ้านเหล่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยร้อยละ ๘๐ มีที่ดินเป็นของตนเอง มีพื้นที่เหมาะสมแก่การเกษตร
- มีประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยแรงงาน มีโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มทักษะใน การประกอบอาชีพได้
- มีสถานศึกษา ที่ให้การศึกษาแก่ประชาชน ทั้งการศึกษาภาคบังคับและการศึกษา นอกโรงเรียนซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น
- มีสถานบริการทางสาธารณสุข ๒ แห่ง เพื่อ提供การด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน
- มีวัดหรือสำนักสงฆ์ ๑๘แห่ง เป็นศูนย์รวมหรือที่พึ่งทางด้านจิตใจ เป็นสถานที่ในการ ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ช่วยขัด gelej ใจคนใน ท้องถิ่นให้อ่อนโยน ลดปัญหาอาชญากรรม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสูง
- มีกลุ่มและองค์กรชุมชนที่เข้มแข็งดูแลท้องถิ่น
- มีประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นหลากหลาย และมีคุณค่า
- มีแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ และนำรายได้สู่ท้องถิ่น

### (๒) จุดอ่อน (Weak)

- พื้นที่ อบต. บ้านเหล่า ตั้งอยู่ในสภาพภูมิอากาศที่แห้งแล้ง ทำให้ปัจจัยการผลิต โดยเฉพาะดินไม่ดี ขาดความอุดมสมบูรณ์ ปริมาณฝนน้อย น้ำไม่เอื้ออำนวยต่อการ ผลิตที่เท่าที่ควร เกิดภัยธรรมชาติ เช่น ฝนแล้ง น้ำท่วม ทำให้พืชผลทางการเกษตร เสียหาย และได้ผลผลิตน้อย
- ลักษณะการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะเกษตรกรชาวนา ส่วนใหญ่มีการปลูกพืชอย่าง เดียวในพื้นที่เดิม และใช้ปุ๋ยเคมีต่อ กันเป็นเวลานาน
- เกษตรกร ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีฐานะยากจน มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ มาตรฐาน
- ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น และดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยว ทำให้ขาดรายได้ จากการท่องเที่ยวและบริการ
- การประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีการใช้เทคโนโลยีต่ำและไม่มีความหลากหลาย จำนวนผลผลิตแบบปฐมภูมิ ยังไม่มีการแปรรูปผลผลิตสู่ตลาด ทำให้ขาดมูลค่าเพิ่ม

- ผลิตภัณฑ์ประจำตำบล ยังขาดคุณภาพไม่ได้มาตรฐาน
- แรงงานที่มีฝีมือยังมีน้อย ส่วนใหญ่มีการศึกษาขั้นประถมมีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง
- มีจำนวนประชากรที่มาก ทำให้การบริการทางด้านสวัสดิการสังคมและงานสังคม สงเคราะห์ยังไม่ทั่วถึง
- อบต.บ้านเหล่ายังขาดบุคลากรในการทำงาน และบางคนต้องรับผิดชอบงานหลายงาน

### ๓) โอกาส (Opportunity)

- ตำบลบ้านเหล่านี้เป็นพื้นที่ที่กำลังขยายตัวด้านโครงสร้างประชากร ครัวเรือนเป็นโอกาสที่จะพัฒนาเศรษฐกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน
- มีแรงงานที่เดินทางไปทำงานต่างประเทศ นอกจากรายได้ไปสู่ท้องถิ่นแล้วยังเป็นโอกาสที่จะนำความรู้โดยเฉพาะด้านการเกษตรก้าวหน้า มาปรับปรุงพัฒนาการเกษตร ในพื้นที่
- รัฐบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเพิ่มศักยภาพในการลงทุนประกอบอาชีพ เพิ่มขึ้น เช่น กองทุนเงินล้านหมู่บ้าน
- ประชาชนตื่นตัวด้านปัญหาสุขภาพมากขึ้น tribunek ที่นักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น ทำให้ประชาชนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดีขึ้น

### ๔) ภัยคุกคาม (Threat)

- มีวัฒนธรรมทางตะวันตก แพร่เข้ามาในท้องถิ่นมากขึ้น จากเทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ทันสมัย ทำให้เยาวชนที่อยู่ในวัยหัวเสียหัวทวายต่อนำมาเป็นแบบอย่างหรือมาใช้ในทางที่เสื่อมเสียทางจริยธรรมประเพณี ทำให้กลบกลืนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้เสื่อมถอยลงไป ขาดการสืบทอด
- มีโรคติดต่อที่ร้ายแรง หรือโรคติดต่อที่ไม่เคยมี ระบาดเข้ามาสู่ประชาชนในท้องถิ่น จากแรงงานอพยพ หรือแรงงานต่างประเทศ ทำให้ความปลอดภัยในชีวิตลดลง
- มีภัยมืออาชญากรรมซึ่งมีมูลค่าจำนวนมากกว่าให้เกิดปัญหาประชาชนต้องเสี่ยงต่อการเกิดโรคไข้เลือดออกในทุกปี ดังนั้น หลังจากท่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้ทำการวิเคราะห์ SWOT Anakysis จึงได้นำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่ามาเปรียบเทียบกับบพ SWOT Anakysis และจัดทำความต้องการอัตรากำลังคนในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป เอกสารแนบท้ายผนวก

## **๖. การกิจหลัก การกิจรอง แผนยุทธศาสตร์ ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้นำการกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ ๕. นำมากำหนดการกิจหลักและการกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

### การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น งานก่อสร้าง งานไฟฟ้า งานประปา
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกอบรมส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ชุมชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านการเกษตรให้แก่เกษตรกร

๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น การจัด อปพร.ให้อยู่ เวลาใหม่ในชุมชน

๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การส่งเสริมและอนุรักษ์ป่าไม้ในเขต สาธารณะ

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา เช่น การส่งเสริมให้การเรียนรู้และส่งเสริมพัฒนาการเด็ก

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น การฝึกอบรม อปพร. ให้มีความพร้อมในการ เตรียมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### การกิจรอง (นโยบายผู้บริหาร)

๑. ด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ที่มี หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และเป็นหน่วยบริการสังคมที่ดี และการจัดการความรู้ (Knowledge Management:KM) เพื่อพัฒนาศักยภาพและยกระดับการทำงานแก่พนักงานในองค์กร

๒. การพัฒนาสังคมและการเสริมสร้างพลังชุมชน โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือก การใช้ชีวิตในชุมชน เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของชุมชนในการจัดการปัญหาชุมชนด้วยตนเอง มีการ ส่งเสริมบทบาทสตรี การส่งเสริมการจัดการเบี้ยยังชีพแก่ผู้มีได้รับตามนโยบายรัฐบาล และการส่งเสริมกลุ่มต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเหล่า

๓. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม เป็นการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา กระบวนการทางการศึกษา การสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานศาสนา ประเพณีต่าง ๆ มีการส่งเสริม กิจกรรมการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกชุมชน

๔. การพัฒนาสาธารณสุขและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สนับสนุนส่งเสริมการควบคุมการป้องกันการ เผยแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การจัดหน่วยบริการสุขภาพร่วมกับสถานีอนามัยตำบล

๕. การพัฒนาทางเศรษฐกิจชุมชนบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องตาม แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ การขับเคลื่อนองค์กร ชุมชนให้ดำเนินงานตามโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ

๖. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนา ปรับปรุงระบบการบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ก่อสร้าง ซ่อมแซม ระบายน้ำ ระบบประปา การขยายเขตไฟฟ้า ก่อสร้างลานกีฬา ชุมชน

#### แผนยทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

##### วิสัยทัศน์

“ ประชาชนมีคุณภาพ	ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์
เกื้อกูลผู้ด้อยโอกาส	เศรษฐกิจราษฎร์พอเพียง
ศิลปวัฒนธรรมเพื่องพู	ตำบลน่าอยู่น่ามอง”

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลัก ปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและ ได้มาตรฐาน มีความ มั่นคง เชื่อมแข็ง สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตและสินค้าด้านการเกษตร และ เชื่อมโยงเครือข่ายด้านการเกษตรอย่าง เป็นระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาจัดหาและพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

### กลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เพื่อการพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

### กลยุทธ์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง 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 ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความ มั่นคง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาปูองกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย พัฒนาองค์กรและบุคลากร พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนเมืองการ ปกครอง ส่งเสริมและทำความเข้าใจการศึกษา เกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ทุกระดับ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความ มั่นคงของชาติ

### กลยุทธ์

- ๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาปูองกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓) การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๔) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
- ๕) กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ
- ๖) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

### แนวทางในการพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย
๓. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๔. การพัฒนาส่างเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง
๕. กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ
๖. เสริมสร้างความรู้ความสามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหลาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการ สำนักงานสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหลามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ่ายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดงาน และตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าวข้างต้น ดังนี้ จึงต้องจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและแก้ปัญหาการบริหารงานภายใต้ส่วนราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่นต่อไป

## ๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๙.๑ โครงสร้าง

จากการท่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีบริษัทงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานบริหารทั่วไป (๒) งานนโยบายและแผน (๓) งานกฎหมายและคดี (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานเทศกิจ (๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๗) งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๘) งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (๙) งานส่งเสริมการเกษตร (๑๐) งานการศึกษาปฐมวัย	๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานการเจ้าหน้าที่ (๒) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) งานนิติการ (๕) งานบริหารงานทั่วไป (๖) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๗) งานบริหารงานสาธารณสุข (๘) งานส่งเสริมการเกษตร (๙) งานบริหารการศึกษา (๑๐) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๑) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๒. กองคลัง (๑) งานการเงิน (๒) งานบัญชี (๓) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๔) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (๔) งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง (๑) งานก่อสร้าง (๒) งานออกแบบและควบคุมอาคาร (๓) งานประสานสาธารณูปโภค <sup>๑</sup> (๔) งานผังเมือง	๓. กองช่าง (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานสาธารณูปโภค <sup>๑</sup> (๓) งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๓) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานพัฒนาชุมชน (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน (๒) งานบริหารงานทั่วไป	

## ๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 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	-	-	-	
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์ทั่วไปเบย์และแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๒๐. นักการภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๑. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

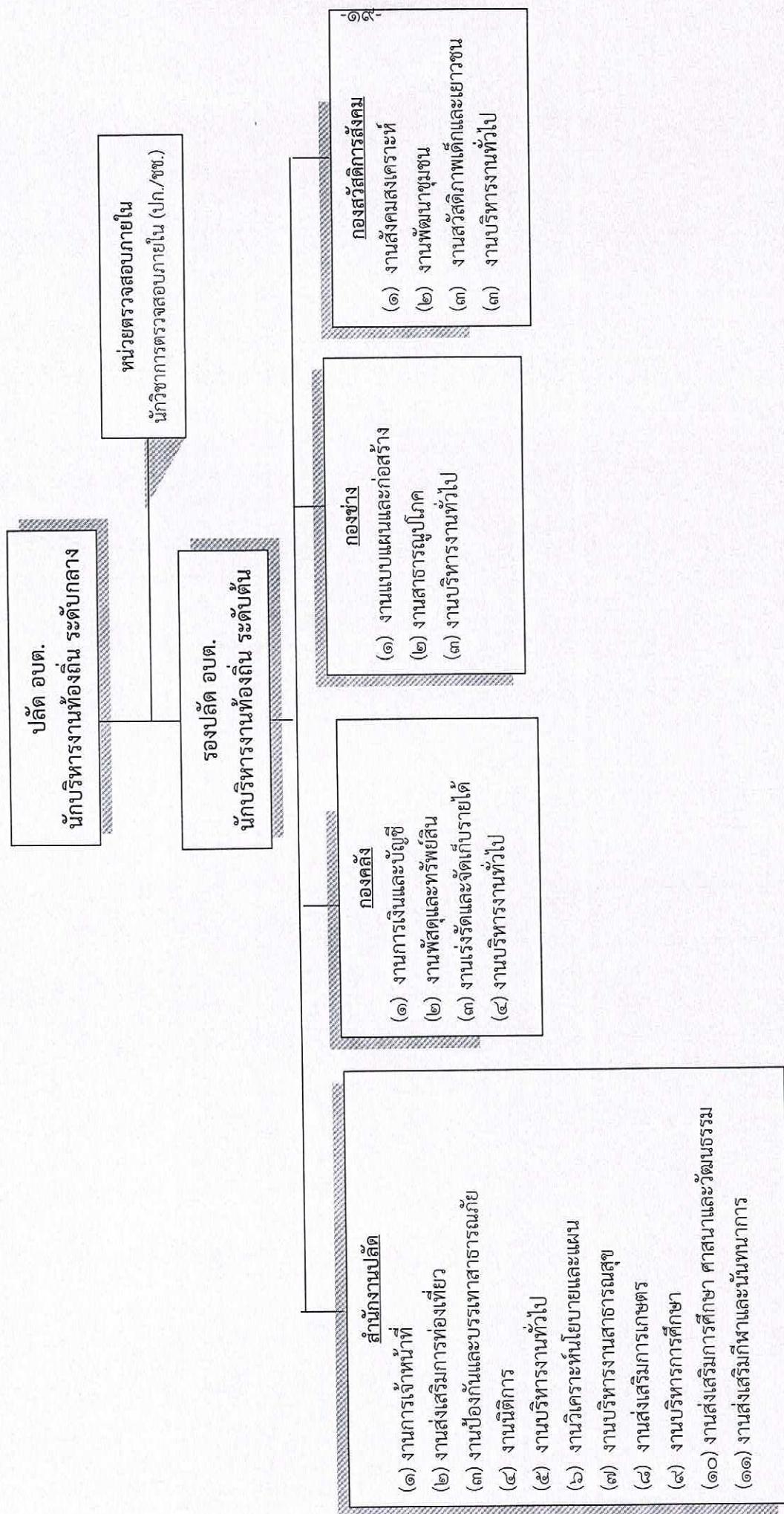
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๒๓. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๓๒. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.),(อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. เจ้าพนักงานประชา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. พนักงานขับรถยก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖. พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๗. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๘. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
๔๙. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๕๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>		๗๖	๗๗	๗๗	๗๗	+๑	-	-



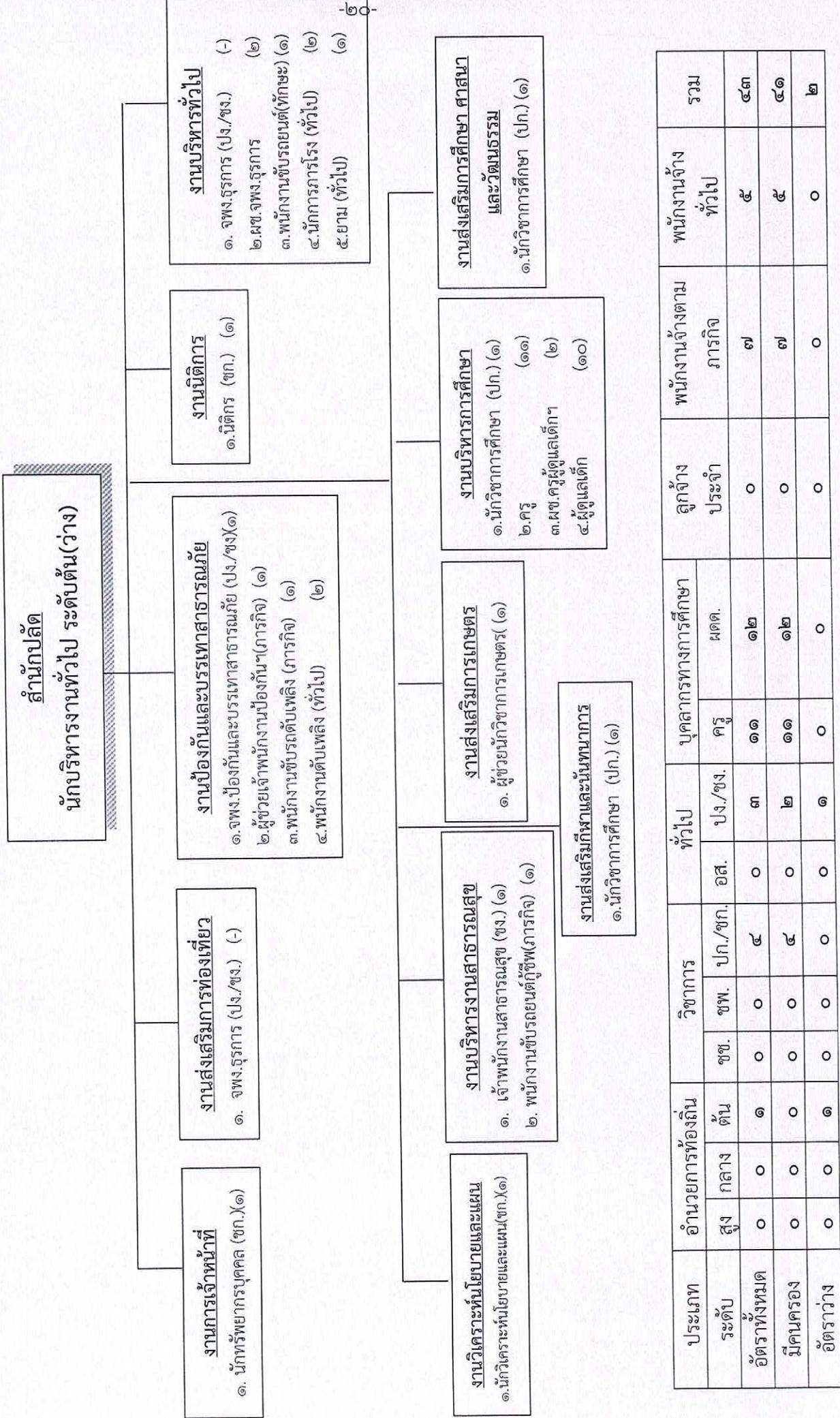
๕. ภาระค่าใช้จ่ายที่ยังกับเงินเดือนและประกันชราของตนอีก

รายงานนี้ได้รับการพิจารณาและอนุมัติโดยคณะกรรมการที่ดูแลการบริหารงานบุคคลเพื่อความยุติธรรม 85% ของบุคลากรสามารถต่ออายุประจำปี ทั้งนี้

ໂຄຮະສັກສ່ວນປະເທດອອງການບົງຫາສ່ານຕຳປາບັນຫາແລ້ວ



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.บ้านหล่า (๐๑)



โครงการสร้างขององค์กร อบต.บ้านแหล่ง (๐๕)

กองศิลป์  
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น

- งานบริหารเชิงนโยบายและแผนพัฒนาชุมชน
๑. นักวิชาการพัฒนาชุมชนและบัญชี (บก.) (๑)
  ๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ) (๑)

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (บก.) (๑)
  ๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ(ภารกิจ) (๑)

- งานเบ็ดเตล็ดและจัดเก็บรายได้
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (บง.) (๑)
  ๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้(ภารกิจ)(๑)

- งานบริหารทั่วไป
๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
  ๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ(ภารกิจ)(๑)

๓๙-

ประเภท	จำนวนการเพิ่มและลบบัญชี	วิชาการ	ทั่วไป	บุคลากรประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง ก立ち ต้น ชู พ. บก./บก. อส. ปง/ปง.					
อัตรากำลัง	๐ ๐ ๑ ๐ ๐ ๑ ๐ ๐			๐ ๐ ๐ ๐	๔ ๔ ๔ ๔	๘ ๘ ๘ ๘
มีคณิตออก	๐ ๐ ๑ ๐ ๐ ๑ ๐ ๐			๐ ๐ ๐ ๐	๐ ๐ ๐ ๐	๐ ๐ ๐ ๐
อัตราร่าง	๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐ ๐			๐ ๐ ๐ ๐	๐ ๐ ๐ ๐	๐ ๐ ๐ ๐

ໂຄຮະສັກສອງຂອງອົງຫ່າງ ອົບຕ.ບ້ານແຫລ່າ (๐๕)

-๗๔-

ກອງປ່າຊ  
ນັກບົຮ່າທາງຈຳນວຍ  
ຮະດັບ ຕືນ

ຈານແນບແພນແຜນແລະກ່ອສັກສິນ

๑. ວິວາກໂຮງໝາ (ປະກ./ໜາ.) (-)
๒. ນາຍຫ່າງໄລຍຮາ (ໜາ.) (๑)
๓. ນາຍຫ່າງເຈັ້ມຍຸນແບບ (ປະກ./ໜາ.) (-)
໔. ນາຍຫ່າງສົກງວາຈ (ປະກ./ໜາ.) (-)
໕. ຜູ້ໜ້າຍໝາຍຫ່າງໄລຍຮາ (ກາຣົກິຈ) (๑)
໖. ຜູ້ໜ້າຍໝາຍຫ່າງເຊີຍແບບ (ກາຣົກິຈ) (๑)
໗. ຜູ້ໜ້າຍໝາຍຫ່າງສໍາງວັດ (ກາຣົກິຈ) (๑)

ຈານສາກາຮຽນໄປຕົກ

๑. ນາຍຫ່າງໄພັພາ (ວສ.) (๑)
๒. ເຈົ້າພັກງານປະປະປາ (ປະກ.) (๑)
- ໩. ຜູ້ປະນາຍຸນຍ່າງໄພັພາ (ກາຣົກິຈ) (๑)
໔. ຜູ້ໜ້າຍໝາພັກລັນປະປາ (ກາຣົກິຈ) (๑)
໕. ພັກງານທີ່ບໍ່ເຄືອງກ່າວຄົນນັດເບາ (ຮຄກຮະຫ່າໄພັພາ) (ຫັກຍະ) (๑)
໖. ພັກງານເຄືອນນຳປະປາ (ກາຣົກິຈ) (๑)

ຈານບົຮ່າທາງຫົວໜ່າປະຕິບັດ

๑. ຜູ້ໜ້າຍໝາພັກງານບົຮ່າທາງ (ກາຣົກິຈ) (๑)
- ໨. ພັກງານປົບຮອນເນັດ (ກາຣົກິຈ) (๑)
- ໩. ດັນສວນ(ຫົວໜ່າປະຕິບັດ) (๑)

ປະເມີນ	ຄໍານາຍການທ້ອງຄົນ	ວິທີການ	ຫ່າງປະຕິບັດ	ຄູ່ກັງປະປະຈຳ	ພັກງານຈຳຫ່າງຫົວໜ່າປະຕິບັດ	ຮວມ
ຮະດັບ	ສັງ ກາລຸງ ຕັ້ນ	ໜີ້ງ. ທີ່ພ. ປົກ. /ໜີ້ງ.	ຫ່າງປະຕິບັດ	ຄູ່ກັງປະປະຈຳ	ພັກງານຈຳຫ່າງຫົວໜ່າປະຕິບັດ	ຮວມ
ອໍາຕຣາຫ່າງໜຸ່ມດ	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০
ມື້ມັນຄວອງ	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০
ອໍາຕຣາວ່າງ	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০	০ ০ ০
						৩

ໂຄຮະສັກພະນາກອນສັກສົດກາຽນຕະຫຼາມ ອປປ.ບ້ານແຂລ້າ (๑๑)

ກວດສະເວັດຕີກາຮັດຈະນາແຜດສັງຄູນ  
ນັບຮັກທະນາຄານສັວສົດກາຮັດຈະນາ ຮະຫັດຜົນ

ຈານສັກສົດຕີກາພື້ນຖານຂອງພະຍານ  
ຕະຫຼາມ  
๑. ນັບພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ໆງ.) (๑)  
໨. ຜົ່ງໝາຍຈຳພັນການພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ກາງົດ) (๑)

ຈານພັດທະນາພຸ່ມພັນ  
๑. ນັບພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ໆງ.) (๑)  
໨. ຜົ່ງໝາຍຈຳພັນການພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ກາງົດ) (๑)

ທຶນສັກສົດຕີກາພື້ນຖານຂອງພະຍານ  
ຕະຫຼາມ  
๑. ນັບພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ໆງ.) (๑)  
໨. ຜົ່ງໝາຍຈຳພັນການພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ກາງົດ) (๑)

ຈານປັບປຸງຫາກຫົວໜ້າ  
๑. ຜົ່ງໝາຍເພື່ອພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ກາງົດ) (๑)  
໨. ຜົ່ງໝາຍເພື່ອພັດທະນາພຸ່ມພັນ (ກາງົດ) (๑)

-๗๓-

ປະເມີນ	ປະເມີນ	ປະເມີນ	ປະເມີນ	ປະເມີນ	ປະເມີນ
ຮະດີ	ຮັບ	ຮັບ	ຮັບ	ຮັບ	ຮັບ
ວິຊາທະນາທີ	໦	໦	໦	໦	໦
ມີຄະນະວິຊາ	໦	໦	໦	໦	໦
ວິຊາຕະຫຼາມ	໦	໦	໦	໦	໦

โครงการซ่อมแซมท่อระบายน้ำด้วยวัสดุรีไซเคิล ของบบช.แหล่งฯ (๑๗)

หมายเหตุตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (บก.) (๑)

งานบริหารทั่วไป

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (บก.) (๑)

ประมวล	อิฐมวลกระหอกถ่าน	วิธีทดสอบ	ที่นำไป	คุณภาพประจำ	พื้นที่งานจัดตั้งมาตรฐาน	พื้นที่งานเจ้าหน้าที่	รวม
ระบบทีบ	ถุง กถาง	ตุ่มน	ปม.	ปม./ซก.	อส.	ปม./ซก.	
อัตราทึบ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
มีคนตรวจสอบ	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราวาง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดซื้อจัดจางสำหรับการดำเนินการตามเดิมที่คำนวณหน้างานรวม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรรเชิงการกำกับดูแล	ตำแหน่ง	ระดับ	กรรเชิงอัตรากำลังเพิ่ม เลขที่ทำแบบ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน ประจำเดือน	เงินพิเศษฯ	หมายเหตุ
<b>ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</b>												
๓	ว่าง	-	ดูแลอาชีวศึกษา	นักบริหารงานท้องถิ่น	กต.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กต.๒	๔๕๗,๑๐๐	๖๙,๔๐๐	(๔๘๗,๔๐๐)	
๔	นางพรครรภ์ ลักษณ์ตี	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ตํบ.	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๑๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ตํบ.	๔๕๗,๓๗๐	๕๙,๐๐๐	(๕๗,๓๗๐)	
<b>สำนักปลัด อบต.</b>												
๕	ว่าง	-	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	ตํบ.	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๓	นักบริหารงานท้องถิ่น	ตํบ.	๔๕๗,๑๐๐	๔๗,๐๐๐	(๔๕๗,๑๐๐)	
๖	นางสาวเพ็ญพักตร์ บุญรัตน์	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๔	นักบริหารงานท้องถิ่น	ชานุญาติ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๔	นักบริหารงานท้องถิ่น	ชานุญาติ	๔๕๗,๑๐๐	-	-	
๗	นางรัตน์ เพ็งพงษ์	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชานุญาติ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชานุญาติ	๔๕๗,๑๐๐	(๔๕๗,๑๐๐)		
๘	นายวิชิต ผ่องผ้า	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๖	นักวิชาการ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๖	นักวิชาการ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๖	นักวิชาการ	๔๕๗,๑๐๐	-	-	
๙	นางสาวกันดา โคง	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๔๕๗,๑๐๐	(๔๕๗,๑๐๐)		
๑๐	ว่าง	-	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๘	เจ้าหน้าที่การธุรการ	ป./ช.	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๘	เจ้าหน้าที่การธุรการ	ป./ช.	๔๕๗,๑๐๐	๔๗๗,๑๐๐	(๔๗๗,๑๐๐)	
๑๑	นางประชุม ฤทธิ์	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชานุญาติ	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๙	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ชานุญาติ	๔๕๗,๑๐๐	-	-	
๑๒	ว่างเป็นพนักงานเบ็ดเตล็ด บันเรือง	ป.ว.	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๐	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๐	เจ้าหน้าที่งานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๔๕๗,๑๐๐	(๔๕๗,๑๐๐)		
<b>สำนักงานเขต</b>												
๑๓	นางรัชดา วิชัยรังษี	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๐	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๐	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๔	นางกัญญา เทพประทุม	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๑	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๐๑๐๐๑๑	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๕	นางนุสิยา บุณยสก	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๒	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๑๑๒	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๖	นางสาวฤทัยรัตน์ พันธุ์คง	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๓	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๓	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๗	นางสาวปริญญา ภูลเมฆา	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๔	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๔	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๘	นางสาวนุสก์ ศรีภูริภา	ปริญญาโท	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๐๑๑๕	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๑๑๕	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา
๑๙	นางสาวอรุณรัตน์ อินทรประเสริฐ	ปริญญาตรี	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๑๑๖	ครุ	ศก.๒	ดํอ-๑๐-๐๑๐๑๐๑๐๑๑๖	ครุ	ศก.๒	-	-	-	จำนวนนักศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน俸禄	เงินเพิ่มอีก	หมายเหตุ
๑๘	นางสาวรุ่งนภา คำเรือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	ระดับ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๑๙	นางสาวนันดา อุ่นธนา	ปริญญาโท	ศ.ดร.	ศ.ดร.	ศ.ดร.	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ศ.ดร.	ศ.ดร.	ศ.ดร.	ศ.ดร.	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๒๐	นางสาวน้ำา พิมล	ปริญญาตรี	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๒๑	นางสาวนภัสรา พลเสน	ปริญญาตรี	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๒๒	นางสาวกานต์นภา สีหาราช	ปริญญาตรี	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	ศ.ตร.	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
<b>พนักงานชั้นสูง</b>												
๒๓	นางสาวรุ่งนภา คำเรือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	๒๐๐๔.๐๔	๒๐๐๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๔	นางนันดา คำเรือ	บ.ว.	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	๒๐๐๔.๐๔	๒๐๐๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๕	นางสาวนุชรุณ นพะสุน	บ.ว.	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	๒๐๐๔.๐๔	๒๐๐๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๖	นายยศอุดม คำโม	บ.ว.	-	ผู้ช่วยพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	กรอบบัตรถูกหลักสูตร	ตำแหน่ง	คุณวุฒิ	๒๐๐๔.๐๔	๒๐๐๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๗	นายพนพนัง บันลือ	บ.ว.	-	พนักงานชั้นบริษัท	ห้าชະ	พนักงานชั้นบริษัท	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๕๕๔.๐๔	๑๕๕๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๘	นายธนชัย ใจธรรม	บ.ว.	-	พนักงานชั้นบริษัทเพียง	ห้าชະ	พนักงานชั้นบริษัทเพียง	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๖๐.๐๔	๑๖๐.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๒๙	นายประชุม ภูมิภาค	บ.ว.	-	พนักงานชั้นบริษัทเพียง	ห้าชະ	พนักงานชั้นบริษัทเพียง	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๖๐.๐๔	๑๖๐.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๓๐	นางสาวอรุณรัตน์ ไก่ฝ้าย	บ.ว.	-	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๕๕๔.๐๔	๑๕๕๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๓๑	นางสาวนันยา บุญวงศ์	บ.ว.	-	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๕๕๔.๐๔	๑๕๕๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๓๒	นางสาวจารุนี ตันเมือง	บ.ว.	-	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๕๕๔.๐๔	๑๕๕๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๓๓	นางสาวกนก ภารตะ	บ.ว.	-	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ผู้ช่วยเลขานุการ	ห้าชະ	ห้าชະ	๑๕๕๔.๐๔	๑๕๕๔.๐๔	-	เบอร์.๐๔๐
๓๔	นางสาววิชิตา อุ่นเมย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ห้าชະ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๓๕	นางสาววิสาห์ อาสะลาง	บ.ว.	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ห้าชະ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๓๖	นางอัญพ หอมพักษา	บ.ว.	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ห้าชະ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๓๗	นางสาวกนก แสงราช	บ.ว.	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ห้าชະ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน
๓๘	นางสาวจันทร์ วันเดช	บ.ว.	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ผู้ช่วยผู้ดูแลเอกสาร	ห้าชະ	ห้าชະ	-	-	-	จ忙งานประจำอยู่บ้าน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณพ่อ	ครอบครัวกำลังเดิน เลี้ยงเด็กหน่ำ	ตัวแทน	ระดับ	กรอบอัตรากำลังไฟฟ้า เลขที่๔๘๙	ตัวแทน	ระดับ	เงินเดือน	เบิกจ่ายเพิ่ม เดือนเดือน	เดือนเดือน	หมายเหตุ
๔๐	นางสาวศรีรุ่งมา ศรีรุ่งเรือง	ป.ส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	พัชร	-	ผู้ดูแลเด็ก	พัชร	-	-	-	จ่ายตามอัตรานา
๔๑	นายประเสริฐ พวงผลอย	น.ต้น	-	นักการกรุง	หัวปี	-	นักการกรุง	หัวปี	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๔๒	นายธีรศักดิ์ อินเดวันทร์	น.ต้น	-	นักการกรุง	หัวปี	-	นักการกรุง	หัวปี	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๔๓	นายคำพงษ์ เทพหัตน	น.ปลาย	-	ยก	หัวปี	-	ยก	หัวปี	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๔๔	นายชานุรักษ์ พ่วงษ์	ป.ส.	-	พนักงานศูนย์บริการ	หัวปี	-	พนักงานศูนย์บริการ	หัวปี	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	
๔๕	นางสมนึก หล lokale	น.พน	-	พนักงานศูนย์บริการ	หัวปี	-	พนักงานศูนย์บริการ	หัวปี	๓๐๕,๐๐๐	-	๓๐๕,๐๐๐	

## กองบัญชี

๔๖	นางสาวอรรอนุ ลายงามส	ปริญญาตรี	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	นักบริหารงานสังกัด	ต้น	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	นักบริหารงานสังกัด	ต้น	๕๖๒,๐๐๐	(๕๖๒,๐๐๐)	๕๖๒,๐๐๐	
๔๗	นางสาวนิมิตรา ใจยอม	ปริญญาตรี	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการรับและส่งข้อมูล	ปฏิบัติการ	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	นักวิชาการรับและส่งข้อมูล	ปฏิบัติการ	๕๖๒,๐๐๐	(๕๖๒,๐๐๐)	๕๖๒,๐๐๐	
๔๘	สันຍອງວັນດີ ຄຸນາ	ป.ส.	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๖๒,๐๐๐	(๕๖๒,๐๐๐)	๕๖๒,๐๐๐	
๔๙	น.ส.พัชรี สกศรินทร์	ปริญญาตรี	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ที่ปรึกษา	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ที่ปรึกษา	๕๖๒,๐๐๐	(๕๖๒,๐๐๐)	๕๖๒,๐๐๐	
๕๐	นางพานิช ถุงร่อร่ม	ปริญญาตรี	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖๒-๖๐๔-๔๗๐๑๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖๒,๐๐๐	(๕๖๒,๐๐๐)	๕๖๒,๐๐๐	

๕๑	นางสาวน้ำเตย หล่อง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณปัท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณปัท	๑๘๕,๖๐๐	(๑๘๕,๖๐๐)	๑๘๕,๖๐๐	
๕๒	นางสาวกุญาร์ ไวยะ	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณปัท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณปัท	๑๘๕,๐๐๐	(๑๘๕,๐๐๐)	๑๘๕,๐๐๐	
๕๓	นางอรรพัน พากษา	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณปัท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณปัท	๑๘๕,๐๐๐	(๑๘๕,๐๐๐)	๑๘๕,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบบัตรกำลังเข้ม เลขที่ตัํดหนัง	ตัวหนัง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตัํดแบบ	ตัวหนัง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	หมายเหตุ
๔๔	นางสาวกานกรรณ ไวยา	บริษัทฯ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ค่ายอัลฟ์	๑๖๑,๗๖๐	-	-

## กบจท.๙

## ข้าราชการและพนักงานห้องเรียน

๔๕	นายธนาภาน พันธ์รา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นักบริหารงานช่าง	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓
๔๖	นางสาว กานดา	-	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ก.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ก.	วิศวกรโยธา	-	กำหนดเพิ่ม
๔๗	นายสุรักร บุตรรัตน์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	-	กำหนดเพิ่ม
๔๘	นางสาวพิมพ์ วรรณพาก	ป.ส.	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างไฟฟ้า	อาชีว.	นายช่างไฟฟ้า	อาชีว.	นายช่างไฟฟ้า	อาชีว.	นายช่างไฟฟ้า	-	กำหนดเพิ่ม
๔๙	-	-	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ก.	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ก.	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ก.	นายช่างสำรวจ	-	(กรุงเทพ)
๕๐	-	-	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	นายช่างซ่อมแบบ	ป.ก./ก.	นายช่างซ่อมแบบ	ป.ก./ก.	นายช่างซ่อมแบบ	ป.ก./ก.	นายช่างซ่อมแบบ	-	(กรุงเทพ)
๕๑	พญจิตราภรณ์เบรตต์ พรหมพัน	น.ส.	๕๖-๓-๐๕-๖๐๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานประจำ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานประจำ	-	กำหนดเพิ่ม

## พนักงานจ้าว

๖๑	นางสาวปาริชชุด แสนชาติ	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๔,๔๐๐	-
๖๒	นายสมพร ศรีบูรณ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๓	นายพิษณุ ลักษณะรัตน์	ป.วท.	-	ผู้ช่างโยธาช่างสำรวจ	ศูนย์	-	ผู้ช่างโยธาช่างสำรวจ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๔	นายสุรศักดิ์ ผ่องผ้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่างโยธาช่างไฟฟ้า	ศูนย์	-	ผู้ช่างโยธาช่างไฟฟ้า	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๕	นายพิชัย ไชยพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่างโยธาช่างไฟฟ้า	ศูนย์	-	ผู้ช่างโยธาช่างไฟฟ้า	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๖	นายพิชัย ไชยพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๗	นายพิชัย ไชยพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๘	นายพิชัย ไชยพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-
๖๙	นายพิชัย ไชยพันธ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	-	ผู้ช่วยผู้อำนวยการธุรการ	ศูนย์	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	ศูนย์	๑๖๑,๐๕๐	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณพิธี	กรอบบัตรกำลังเดิน เลขที่ตั้งหนัง	ดำเนินการ	ระดับ	กรอบบัตรกำลังใหม่ เลขที่ตั้งหนัง	ดำเนินการ	ระดับ	เงินเดือน	เบิกจ่ายเพิ่ม	เงินเดือน ก	หมายเหตุ
๖๙	นายสมเกียรติ จันทะวงศ์	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา	ห้าดาว	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา	ห้าดาว	ห้าดาว	-	-	๑๘๙,๖๙๐	
๗๐	นายอนันต์ พูลวรรษพงศ์	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา	ห้าดาว	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา	ห้าดาว	ห้าดาว	-	-	๑๘๙,๖๙๐	
๗๑	นายเกรียงศักดิ์ เจริญสิงห์	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา (น้ำประปาที่อยู่อาศัยในบ้านท่องเที่ยว)	ห้าดาว	-	พนักงานสังกัดน้ำประปา (น้ำประปาที่อยู่อาศัยในบ้านท่องเที่ยว)	ห้าดาว	ห้าดาว	-	-	๑๘๙,๖๙๐	
๗๒	นายอิสรพงษ์ ต่อนเรืองยิป	-	พนักงาน	ห้าดาว	-	พนักงาน	ห้าดาว	ห้าดาว	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	

#### กองสวัสดิการและคอมสส.สส.กม.

๗๓	นางเป็นพวงฯ ศรีจันทร์	บริษัทไทย	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสังกัดศึกษาฯ	ห้าดาว	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสังกัดศึกษาฯ	ห้าดาว	๑๖๙,๖๖๐	๑๖๙,๖๖๐	๔๐๕,๖๙๐	
๗๔	นายสอนพงษ์ ช่วงพงษ์	บริษัทไทย	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ห้าดาว	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ห้าดาว	-	-	๓๖๙,๖๙๐	
<b>พนักงานจ้าว</b>												
๗๕	นายอุดม พึงยืน	บริษัทไทย	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน	ห้าดาว	-	ผู้ช่วยพนักงานพัฒนาชุมชน	ห้าดาว	๑๖๙,๖๖๐	๑๖๙,๖๖๐	๓๖๙,๖๙๐	
๗๖	นางสาวไตรรัตน์ บุญมาศ	บส.	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	ห้าดาว	-	ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	ห้าดาว	๑๖๙,๖๖๐	๑๖๙,๖๖๐	๓๖๙,๖๙๐	
<b>หัวตรวจสอบภารกิจภายใน</b>												
๗๗	นางสาวชาลิต ทำเมืองยิ่ง	บริษัทไทย	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บัญชีการ	๕๖-๓๑๑-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	บัญชีการ	๑๖๙,๖๖๐	๑๖๙,๖๖๐	๓๖๙,๖๙๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมี ระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอกหนึ่งจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทราบหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่น “ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กับไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชนส่วนใหญ่เข้ามามีส่วนร่วมและ โอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐกันเองให้มี เอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่นและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก่ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอ ให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการ ของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสริมสืบในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อกันด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความ เสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรูปแบบดิจิทัล ตามติดตามรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประจำอยู่ในส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประจำอยู่ในส่วนรวมและประเทศชาติให้ก่อประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอุรยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบื่อนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝา�นหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า<sup>๑</sup>  
เรื่อง ปรับปรุงใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามมาตรา มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องกิน พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร  
(ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศปรับปรุง  
ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เรื่อง ปรับปรุงใช้แผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

4  
(นายเรืองศิลป์ คงโยธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐาน ที่ว่าไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการทำหน้าที่ สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ฉบับนี้ อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในประชุมครั้ง ที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำโครงสร้างส่วน ราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การ บริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

๔

(นายเรืองศิลป์ คงโยธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า<sup>๑</sup>  
เรื่อง กำหนดโครงการสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

\*\*\*\*\*

โดยการที่สมควรปรับปรุงการกำหนดโครงการสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณและคุณภาพของงาน ในสภาพปัจจุบัน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงการสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกว่าอี่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้จัดทำโครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริการหารส่วนตำบลประเภทสามัญ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงกำหนดโครงการสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งตามอำนาจหน้าที่ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าดังนี้

**ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ประกอบด้วย**

- (๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)
- (๒) กองคลัง (๐๔)
- (๓) กองช่าง (๐๕)
- (๔) กองสวัสดิการสังคม (๑๑)
- (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ข้อ ๑ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

/สำนักงาน...

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (รหัสสำนัก/กอง ๐๑) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ  
ดังนี้

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) งานนิติการ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป
- (๖) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๗) งานบริหารงานสารสนเทศ
- (๘) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๙) งานบริหารการศึกษา
- (๑๐) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๑๑) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ข้อ ๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภาระงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบ้าน眷 เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทุกดอยประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง (รหัสสำนัก/กอง ๐๔) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานการเงินและบัญชี
- (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- (๔) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง(รหัสสำนัก/กอง ๐๕) จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานสาธารณูปโภค
- (๓) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๔ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจกรรมเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กร หน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการและสังคม (รหัสสำนัก/กอง ๑๑) จัดแบ่งงานภายใต้ส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานสังคมสงเคราะห์
- (๒) งานพัฒนาชุมชน
- (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- (๔) งานบริหารงานทั่วไป

ข้อ ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดโดยย่างมีประสิทธิภาพ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน (รหัสสำนัก/กอง ๑๒) จัดแบ่งงานภายใต้ส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานตรวจสอบภายใน
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

4

(นายเรืองศิลป์ คงโยธา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า