



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙**

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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕.๑ การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๕.๒ การวิเคราะห์ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และแผนยุทธศาสตร์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ	๙
๖. การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙
๗.๑ การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค ขององค์การ	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๑
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้าง	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๔๗

ภาคผนวก

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และหนังสือที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๖๐๕๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวาง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครและในตำบลบ้านเหล่า ท้องถิ่นชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ โดยใน ส่วนนี้ จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้กำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนด.กรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติที่ว่า 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 สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น จะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำเป็นจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและ ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ 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 ทำให้การกักเก็บน้ำได้น้อยและระบายน้ำไม่สะดวกทำให้น้ำท่วมในช่วงฤดูฝน
- 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 โทรศัพทฺ์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- 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,กลุ่มอาสาอื่น ๆ

๓) ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔) ความต้องการด้านสังคม

- ๔.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- 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 อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอและกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๗) ความต้องการด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๗.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ จัดและให้บริการด้านการศึกษาอย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับท้องถิ่นและสอดคล้องกับความ เปลี่ยนแปลงของโลก
- ๗.๒ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๕.๑ การวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ ให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น 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 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์
- 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

๕.๒ การวิเคราะห์ ภารกิจหลัก ภารกิจรอง และแผนยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้นำภารกิจที่ได้จากการวิเคราะห์ตามข้อ ๕.๑ 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) โดยมีแนวทางในการพัฒนาตามนโยบายแต่ละด้าน ดังนี้

๑. นโยบายเร่งด่วน

เพื่อตอบสนองนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ได้แก่ การจัดหาทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ การส่งเสริมความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนจากสาธารณภัยโรคติดต่อ อาทิเช่น Covid-๑๙ การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ และการป้องกันปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒. นโยบายการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

เพื่อยกระดับให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านการสาธารณสุข สวัสดิการสังคมความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเชิงรุกในชุมชนและสถานศึกษาอย่างทั่วถึง พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ ส่งเสริมการดูแลอนามัยสิ่งแวดล้อม และพัฒนาตลาดสะอาดปลอดภัย พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน จัดทำฐานข้อมูลเฉพาะกลุ่มเพื่อพัฒนาบริการ เตรียมความพร้อมผู้สูงอายุ แรงวัยบริการสวัสดิการเบี้ยยังชีพและหลักประกันรายได้ผู้สูงอายุให้บริการและส่งเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพเฉพาะกลุ่ม และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการสังคมในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จะพัฒนาระบบปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และเหมาะสมกับพื้นที่ จัดให้มีครุภัณฑ์ดับเพลิง เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในชุมชน รวมทั้งส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและส่งเสริมการติดตั้งกล้องวงจรปิดจุดเสี่ยงต่างๆ ในพื้นที่

๓. นโยบายการศึกษา

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เป็นแหล่งการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้การสนับสนุนงบประมาณสถานศึกษาที่สังกัดหน่วยงานอื่น ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เสริมสร้างพัฒนาการทางอารมณ์และ

สังคมผ่านกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนที่หลากหลายและเหมาะสมส่งเสริมและปลูกฝังให้เด็กและเยาวชน และประชาชนมีจิตสำนึกในเอกลักษณ์และค่านิยมความเป็นไทยสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณี และภูมิปัญญาไทย จัดให้มีสถานที่สำหรับกีฬา เช่น สนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทุก ประเภท แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนโดยทั่วไป

๔. นโยบายการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าให้เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาด สดใส และปลอดภัยจากมลพิษ โดยเร่งรัดการพัฒนาระบบป้องกันน้ำท่วมพื้นที่ป้องกันการพังทลายของตลิ่ง ปรับปรุงระบบระบายน้ำในชุมชนที่ประสบปัญหาน้ำท่วมขัง แก้ปัญหาน้ำเน่าเสียโดยส่งเสริมความร่วมมือของชุมชนในการดูแลรักษาคลองสาธารณะ ผลักดันการบำบัดน้ำเสียที่เกิดขึ้นในพื้นที่ก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ ธรรมชาติ ด้านการปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างบรรยากาศ สะอาด สดใส พัฒนาพื้นที่สีเขียว ปรับปรุงระบบการจัดเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพ ลดปริมาณขยะตกค้างในชุมชนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาโดยการคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอย่างถูกวิธี

๕. นโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

เพื่อพัฒนาและรักษาเส้นทางการคมนาคมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงโครงข่ายการคมนาคม ปรับปรุงถนนสาธารณะให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐานพร้อมวางท่อระบายน้ำ ปรับปรุงสะพานทางเดินเท้า สะพานทางเดินเท้า ในชุมชน จัดให้มีอุปกรณ์ด้านการจราจร เครื่องหมายบอกเส้นทางหลักและเส้นทางลัดและสัญลักษณ์แจ้งสถานที่สำคัญอย่างชัดเจน

๖. นโยบายการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน

เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น โดยการรณรงค์ให้ประชาชนได้เห็นความสำคัญของการใช้สิทธิในการเลือกตั้งทุกระดับและการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า โดยบูรณาการแผนงานของหมู่บ้านร่วมกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นและประชาชนในชุมชน ส่งเสริมและขับเคลื่อนแนวทางเขตพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง (ZEDZ) ด้วยโมเดลเศรษฐกิจใหม่ น้อมนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงดำเนินการเพื่อชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้โดยสนับสนุนการดำเนินการของกองทุนพัฒนาบทบาทสตรี ส่งเสริมการฝึกอบรมอาชีพและพัฒนา ผลิตภัณฑ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชน

๗. นโยบายการบริหารจัดการที่ดี

เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถดำเนินงานตามนโยบายและจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ทัวถึง โปร่งใส และคุ้มค่า โดยมีกรวางแผนพัฒนาและจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาการบริการทุกด้านอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบ Call Center เชื่อมโยงการบริการข้อมูลข่าวสาร และการร้องเรียนร้องทุกข์ การปรับปรุงฐานข้อมูลต่างๆ เช่น ข้อมูลแผนที่ภาษีเพื่อพัฒนาการเก็บรายได้ข้อมูล ด้านการช่างและผังเมือง ข้อมูลด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งพัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับรวมทั้งการสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ

แผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

วิสัยทัศน์

“ ประชาชนมีคุณภาพ	ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์
เกื้อกูลผู้ด้อยโอกาส	เศรษฐกิจราษฎร์พอเพียง
ศิลปวัฒนธรรมเฟื่องฟู	ตำบลน่าอยู่น่ามอง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน มีความมั่นคง เข้มแข็ง สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตและสินค้าด้านการเกษตร และ เชื่อมโยงเครือข่ายด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาจัดหาและพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เพื่อพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ พัฒนาระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ สมดุลและยั่งยืน

เพื่อพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความ มั่นคง

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย พัฒนาการและบุคลากร พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนเมืองการ ปกครอง ส่งเสริมและทำความเข้าใจ การศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ทุกกระดับ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๖. การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

๖.๑ ด้านการวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ
๔. กำหนดความต้องการของพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการให้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงสภาพโครงสร้างส่วนราชการ และ พนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านเหล่า
๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อย ละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย
๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖.๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบ การป้องกันควบคุม โรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างคามเข้มแข็งให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

เพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและ ได้มาตรฐาน มีความมั่นคง เข้มแข็ง สามารถเพิ่มมูลค่าผลิตและสินค้าด้านการเกษตร และ เชื่อมโยงเครือข่ายด้านการเกษตรอย่างเป็นระบบ ตลอดจนมีการพัฒนาจัดหาและพัฒนา แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

เพื่อพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ตลอดจนสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ สมดุลและยั่งยืน

เพื่อพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความ มั่นคง

เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย พัฒนางค์กรและบุคลากร พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนเมืองการ ปกครอง ส่งเสริมและทำความเข้าใจ การศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษา ทุกกระดับ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

๖.๓ การเก็บข้อมูลภารกิจ หน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มียุทธศาสตร์ที่กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าหมายอย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับแก้ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งนั้นว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร

เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑.) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่เกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การ

บริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำหนดและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (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 มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงานทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

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

๓.) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและตรวจสอบคุณภาพพัสดุงานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้าง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

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

๔.) **กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสวัสดิการสังคมและการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและกิจการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี งานพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน งานส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยชุมชนหมู่บ้านหรือองค์กรหน่วยงานขับเคลื่อนให้จัดตั้งขึ้น งานส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

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

๕.) **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายจัดแบ่งงานภายในส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) งานตรวจสอบภายใน
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป

๖.๔ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ใช้การวางกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวและมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ดังนี้

● **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการ ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่เป็นจุดเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานครู** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานครู ไว้ดังนี้

- สายงานการสอน ได้แก่ สายงานที่เป็นจุดเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

● **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภทดังนี้

-พนักงานจ้างทั่วไป

-พนักงานจ้างตามภารกิจ

๖.๕ การจัดทำอัตรากำลังส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจและการจัดทำอัตรากำลังของบุคลากร

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๓ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังตารางนี้

ตารางการกำหนดส่วนราชการที่จะรองรับภารกิจ

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๖) การควบคุมอาคาร	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจ ดังนี้ -การก่อสร้าง การซ่อมแซม การบำรุงรักษา ในงานไฟฟ้า งานโยธาและงานประปา จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ กองช่าง งานโยธา งานประปาและงานไฟฟ้า
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจ ดังนี้ -งานส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ</p> <p>๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ</p> <p>๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p>	<p>-งานด้านสาธารณสุข สุขอนามัย จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ กองสวัสดิการสังคม และสำนักงานปลัด งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ,งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>
<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน</p> <p>๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p>	<p>ด้าน การจัดระเบียบชุมชนฯ มีภารกิจ ดังนี้</p> <p>-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การจัดระเบียบสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ กองช่าง และ สำนักงานปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</p> <p>๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์</p> <p>๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว</p> <p>๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร</p> <p>๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์</p> <p>๕) การท่องเที่ยว</p>	<p>ด้านการวางแผนฯ มีภารกิจ ดังนี้</p> <p>-ส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว รวมการส่งเสริมอาชีพ จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ กองสวัสดิการสังคม กองคลังและสำนักงานปลัด งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p>
<p>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการฯ มีภารกิจ ดังนี้</p> <p>-การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สภาพสิ่งแวดล้อม จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ สำนักงานปลัด งานส่งเสริมการเกษตร</p>
<p>ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการศึกษา ฯมีภารกิจ ดังนี้</p> <p>-การส่งเสริมด้านการศึกษา ด้านศาสนา จารีตประเพณีท้องถิ่น จึงกำหนดส่วนราชการที่รองรับในด้านนี้คือ สำนักงานปลัด งานบริหารการศึกษาและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>

ตารางการวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดตำแหน่ง

แผนยุทธศาสตร์ของ อปท.	ความต้องการ	การกำหนดตำแหน่ง
๑.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการเกษตรและ อุตสาหกรรมการเกษตรตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง	๑) การพัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้ มาตรฐาน ๒) การพัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ๓) การพัฒนาเพิ่มมูลค่าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาด สินค้าเกษตรและเชื่อมโยง เครือข่าย ๔) การพัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม, นักพัฒนาชุมชน ,นักวิชาการเกษตร
๒.ยุทธศาสตร์การ พัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว	๑) การพัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิ ปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ ๒) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว ๓) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม, นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศึกษา
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ศักยภาพของมนุษย์เพื่อ สร้างศักยภาพในการแข่งขัน	๑) การพัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ๒) การพัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง ๓) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่าง ทั่วถึง	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม, นักพัฒนาชุมชน ,เจ้าพนักงาน สาธารณสุข นักวิชาการศึกษา
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการ สมดุลและยั่งยืน	๑) การพัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่ง ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ๒) การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	นักวิชาการเกษตร, ผู้อำนวยการกองช่าง ,นายช่างโยธา,เจ้า พนักงานสาธารณสุข
๕.ยุทธศาสตร์การบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีตาม หลักธรรมาภิบาลและความ มั่นคง	๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบ เรียบร้อย ๓) การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๔) การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการ ปกครอง ๕) กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยใน สถานศึกษาทุกระดับ ๖) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของ ชาติ	ผู้อำนวยการกองช่าง, วิศวกรโยธา,นายช่าง โยธา,นายช่างไฟฟ้า, นายช่างเขียนแบบ, นายช่างสำรวจ ปลัด อบต.,รองปลัด อบต.,ผอ.กองคลัง, นักวิเคราะห์,นัก ทรัพยากรบุคคล, นักวิชาการเงินฯ, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน,นิติกร,นายช่าง ไฟฟ้า,นายช่างโยธา ,เจ้าพนักงานธุรการ ,เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้,เจ้าพนักงาน ป้องกันฯ,เจ้าพนักงาน พัสดุ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดงาน และตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้น จึงต้องจำเป็นต้องขอกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นและแก้ปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองท้องถิ่นต่อไป

๗.๑ การวิเคราะห์ SWOT ขององค์กร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้นำอำนาจหน้าที่และภารกิจที่จะต้องดำเนินการ มาทำการวิเคราะห์ในการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT Analysis ดังนี้

๑) การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา ได้แก่ ด้านการบริหาร ระเบียบกฎหมาย บุคลากร งบประมาณ ระบบฐานข้อมูล การประสานงานทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths : S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จในการพิจารณาด้านต่างๆ การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses : W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่า มีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ดังนี้

จุดแข็ง (strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. โครงสร้างการบริหารงานของตำบล (อบต.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - มีการแบ่งงาน/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ 	<p>๑. โครงสร้างการบริหารงานของตำบล (อบต.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้บุคลากรในองค์กรศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - พื้นที่รับผิดชอบมาก บุคลากรในองค์กรไม่สามารถบริการพัฒนาได้ทั่วถึง - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร
<p>๒. ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในระบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์ - มีการติดตามประสานงานระหว่างหน่วยงานประชาชนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง 	<p>๒. ระบบข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ความชำนาญในการจัดเก็บข้อมูล
<p>๓. บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - ได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงการ 	<p>๓. บุคลากร</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรไม่เพียงพอ - บุคลากรได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสมสายงานและความรู้ความสามารถที่มี
<p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - ได้รับงบประมาณโครงการพัฒนาจากหน่วยงานอื่น 	<p>๔. การเงิน/งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒) การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจในเขตพื้นที่ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities : O)เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหายหรือเป็นข้อจำกัด ดังนี้

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threats : T)
<p>๑. ด้านการเมือง / กฎหมาย /นโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักการเมืองมีเอกภาพและศักยภาพในการสนับสนุนการพัฒนา - มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างมีพลัง 	<p>๑. ด้านการเมือง / กฎหมาย / นโยบาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - พื้นที่รับผิดชอบมีมาก บุคลากรในองค์กรไม่สามารถบริการการพัฒนาได้ทั่วถึง - ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมาย
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก - มีกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่นกลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพ 	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ขาดบุคลากรที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๓. ด้านสังคม/วัฒนธรรม - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการกีฬาและการท่องเที่ยว - หน่วยงานต่างๆ ให้ความสำคัญให้ความร่วมมือดี ประชาชนมีประเพณี วัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เรียบง่าย	๓. ด้านสังคม/วัฒนธรรม - การพัฒนาชุมชนท้องถิ่นเป็นไปอย่างล่าช้าไม่สอดคล้องต่อความต้องการของท้องถิ่น การเก็บรายได้ของท้องถิ่นยังต่ำ
๔. ด้านเทคโนโลยี - มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารในการสืบค้นข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีการบริการ wifi ฟรี สำหรับบริการประชาชน	๔. ด้านเทคโนโลยี ยังขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการสืบค้นและนำมาใช้ประโยชน์

และยังมีผลกระทบอื่นอีก ในด้านของรัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไรแนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศแนวโน้มการควบคุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียวการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบท.

จากการวิเคราะห์ SWOT องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ควรใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ และสภาพอากาศที่เอื้ออำนวย เพิ่มศักยภาพในการทำงานของหน่วยงานเกิดเป็นปริมาณและคุณภาพงานให้สูงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้เกิดผลต่อการพัฒนาตำบลบ้านเหล่าให้เต็มศักยภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	<p>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p>	
<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานการเจ้าหน้าที่ (๒) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) งานนิติการ (๕) งานบริหารงานทั่วไป (๖) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๗) งานบริหารงานสาธารณสุข (๘) งานส่งเสริมการเกษตร (๙) งานบริหารการศึกษา (๑๐) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๑๑) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. (๑) งานการเจ้าหน้าที่ (๒) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๔) งานนิติการ (๕) งานบริหารงานทั่วไป (๖) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๗) งานบริหารงานสาธารณสุข (๘) งานส่งเสริมการเกษตร (๙) งานบริหารการศึกษา (๑๐) งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๑๑) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p>	
<p>๒. กองคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๓. กองช่าง (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานสาธารณูปโภค (๓) งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานพัฒนาชุมชน (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๔. กองสวัสดิการสังคมและสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานพัฒนาชุมชน (๓) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๔) งานบริหารงานทั่วไป</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน (๒) งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน (๒) งานบริหารงานทั่วไป</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
๓. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (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. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๕	๕	๕	+๕	-	-	
๑๒. ครู	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๓. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. พนักงานขับรถกู้ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๒๐. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑. ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒. ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
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. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๓๓. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖. นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.),(อส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗. พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๙. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๕๐. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๕๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๗	๘๒	๘๒	๘๒	+๕	-	-	

๙.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		เงินประจำ ตำแหน่ง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
													๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๑.สำนักปลัด อบต.(๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๗๐,๐๐๐	๒๗๙,๐๐๐	(๒๐,๗๗๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๘๖,๘๐๐	(๒๑,๗๐๐)
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	(๑๗,๓๑๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
พนักงานจ้าง ประเภทภารกิจ																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๓๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๕๔,๘๘๐	๒๖๕,๐๘๐	(๑๙,๖๓๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	(๑๔,๓๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๘๘๐	๑๙๔,๐๔๐	(๑๔,๓๖๐)
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	(๑๔,๕๖๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	ทักษะ	๑	๑	๑๒๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๑๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๗๐)

พนักงานจ้าง ประเภททั่วไป																			
๑๘	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่า																			
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๔	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๕	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๖	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างประเภท ภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๑๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๐๔๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	งบท้องถิ่น (๑๗,๙๕๐)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๖๘,๑๖๐	๗๕,๔๘๐	๘๓,๐๔๐	งบท้องถิ่น (๕,๑๐๐)
																			งบอุดหนุน (๙,๔๐๐)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๗๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๖๔,๘๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๙,๔๔๐	งบท้องถิ่น (๔,๘๓๐)
																			งบอุดหนุน (๙,๔๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบัง																			
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๑	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๒	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างประเภท ภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๖๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๖๕,๗๒๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๘,๕๒๐	งบท้องถิ่น (๑๒,๙๑๐)
																			งบอุดหนุน (๙,๔๐๐)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง																			
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๗	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๘	ครู	ค.ศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างประเภท ภารกิ																			
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	งบท้องถิ่น (๑๔,๐๒๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	งบท้องถิ่น (๙,๔๐๐)
๒. กองคลัง(๐๔)																			
๕๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๕๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๕๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
๕๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐	(๑๙,๕๘๐)
พนักงานจ้าง																			
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๘,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๗๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๒๓,๖๘๐	(๑๖,๕๖๐)
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๔๔๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	(๑๔,๕๓๐)

๓.กองช่าง(๐๕)																			
๖๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๓,๔๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๑๖๓,๔๔๐	๕๙๙,๐๔๐	๗๖๒,๔๘๐	๙๒๕,๙๒๐	ว่างเต็ม
๖๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๔๙๙,๓๒๐	๖๔๓,๓๒๐	๗๘๗,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖๒	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖๓	นายช่างโยธา	ปง/ชข.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
๖๔	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๖๔๐	๑๑๖,๖๔๐	๑๑๖,๖๔๐	๔๑๔,๕๔๐	๕๓๑,๑๘๐	๖๔๗,๘๒๐	ว่างเต็ม
๖๕	นายช่างเขียนแบบ	ปง/ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๖,๖๔๐	๑๑๖,๖๔๐	๑๑๖,๖๔๐	๔๑๔,๕๔๐	๕๓๑,๑๘๐	๖๔๗,๘๒๐	ว่างเต็ม
๖๖	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	(๓๐,๒๙๐)
พนักงานจ้าง																			
๖๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๑๒๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	(๑๓,๔๗๐)
๖๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๑๐)
๖๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๘๔๐	๒๐๐,๖๔๐	๒๐๘,๖๘๐	(๑๕,๔๕๐)
๗๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๒๘๐	(๑๔,๘๒๐)
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	(๑๒,๔๓๐)
๗๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๔,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	(๑๔,๕๑๐)
๗๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๑๔๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๐๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๖๐,๔๔๐	(๑๑,๘๗๐)
๗๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	๑	๑๓๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๔๐	๑๔๒,๕๖๐	๑๔๘,๓๒๐	(๑๐,๙๘๐)
๗๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	(๑๐,๑๖๐)
๗๖	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	ทักษะ	๑	๑	๑๒๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๘๔๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	(๑๐,๑๖๐)

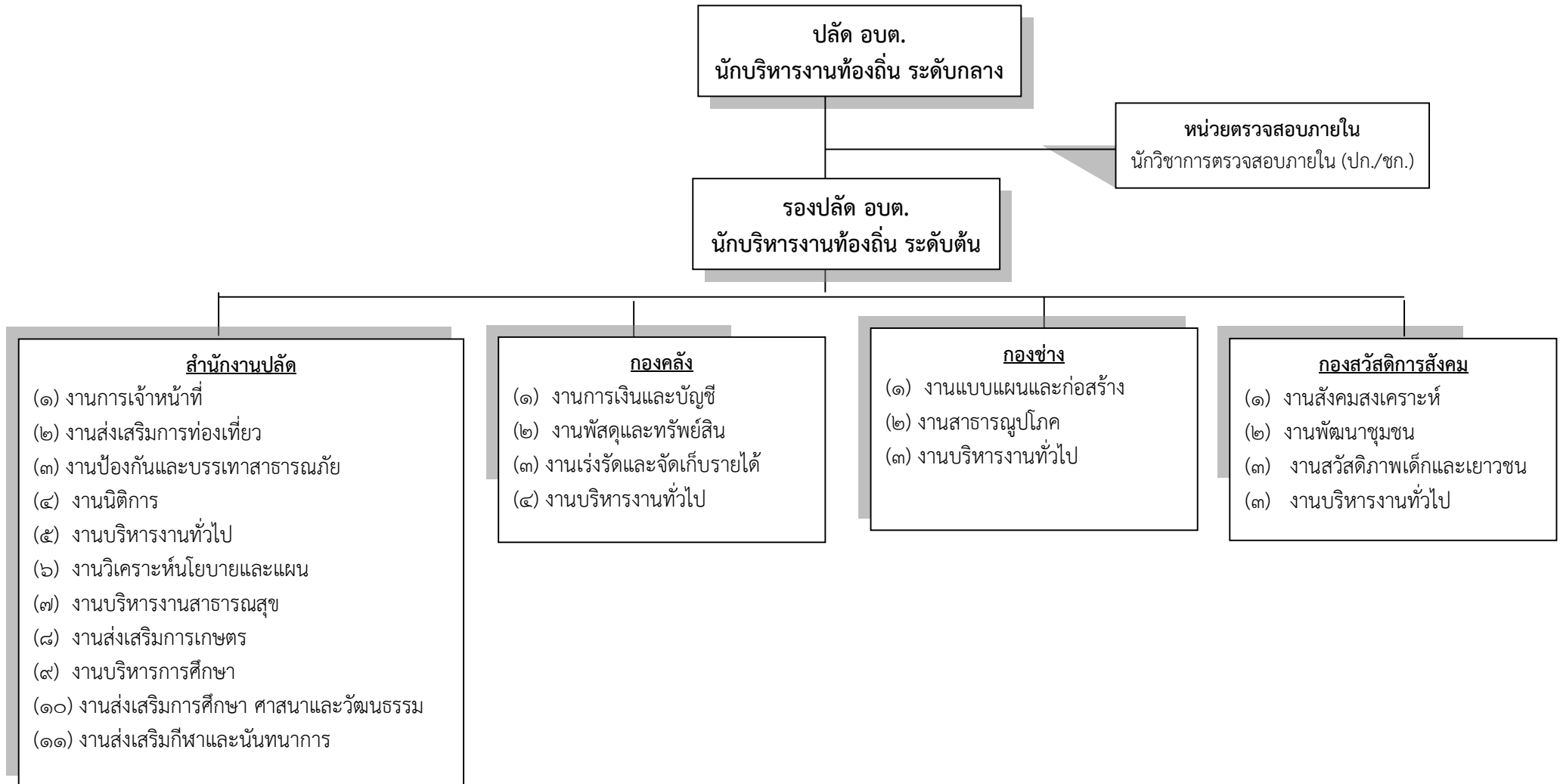
๗๗	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๗๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คืน	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๗๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
พนักงานจ้าง																			
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๖,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๐,๙๒๐	๑๙๘,๖๐๐	(๑๔,๗๐๐)
๘๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	(๑๒,๓๒๐)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๘๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๘๐)
(๔)	รวมทั้งสิ้น		๘๒	๗๑	๑๔,๘๐๔,๐๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๗๗	๘๒	๘๒	+๕	๐	๐	๑,๐๑๕,๙๘๐	๑,๐๒๓,๙๐๐	๑,๐๓๘,๖๖๐	๑๕,๒๙๕,๖๒๐	๑๖,๓๑๙,๕๒๐	๑๗,๓๕๘,๑๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (คิด ๑๕ %)															๒,๒๙๔,๓๘๓	๒,๔๔๗,๙๒๘	๒,๖๐๓,๗๒๗	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๕๘๙,๙๖๓	๑๘,๗๖๗,๔๔๘	๑๙,๙๖๑,๙๐๗	
(๗)	คิด ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๗๖	๒๔.๑๕	๒๔.๔๖	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๗๔,๐๒๕,๐๐๐บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๗๗,๗๒๖,๒๕๐บาท)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๘๑,๖๑๒,๕๖๒ บาท)

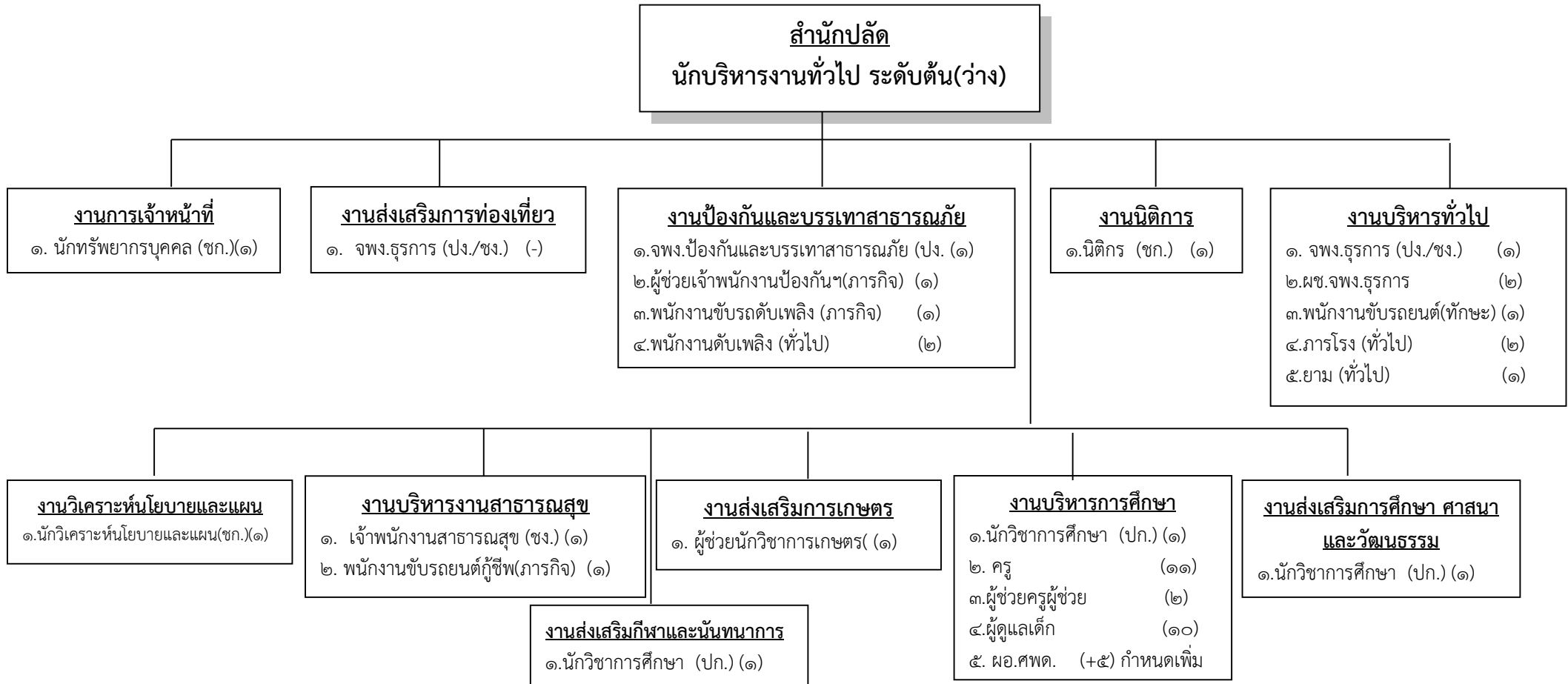
เงินอุดหนุนทั่วไป ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๗(๔๑,๘๘๕,๐๐๐)
 เงินอุดหนุนทั่วไป ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๘(๔๓,๙๘๙,๗๕๐)
 เงินอุดหนุนทั่วไป ประจำปี
 งบประมาณ ๒๕๖๙(๔๖,๑๘๙,๒๓๗)

๑๐ . แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.บ้านเหล่า (๐๑)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		บุคลากรทางการศึกษา			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	ผอ.ศพด.	ครู	ผดต.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๔	๐	๓	๕	๑๑	๑๒	๐	๗	๕	๔๘
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐	๓	๐	๑๑	๑๒	๐	๗	๕	๔๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๖

โครงสร้างของกองช่าง อบต.บ้านเหล่า (๐๕)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๔	๐	๑๐	๑	๑๘
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๒	๐	๑๐	๑	๑๔
อัตรารว่าง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๐	๐	๔

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่น ๆ	หมายเหตุ
ข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น												
๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๑	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นางพรพรรณนันท สายจันดี	ปริญญา โท	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑- ๐๐๒	นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
สำนักปลัด อบต.												
๓	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๔	นางสาวเพ็ญพักตร์ นิกงรัมย์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๕	นางสุปราณี บุตตะวัง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	นายวิชิต ผ่องแผ้ว	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นางสาวกันทิมา โคตม	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๘	จำสิบเอกชาญชัย สอนบุญทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๖๐,๔๐๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๔๐๐

๙	นายประยุทธ คุณมี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๑๐	นายเอนก รมวาปี	ปวส.	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้าง												
๑๑	นางสาววิชรภรณ์ คำเครือ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๒๓๕,๕๖๐ (๑๙,๖๓๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๕๖๐
๑๒	นางสาวรัชฎาภรณ์ จันทะจร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๓	นางสาวนุชรัตน์ นนทะคุณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๔๒,๔๔๐ (๑๑,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๑๔	นายเดชทง โคตรพัฒน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	นายทนุพงษ์ บันโสภา	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๗๒,๓๒๐ (๑๔,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๑๖	นายสุรเชษฐ์ โคตรพัฒน์	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๑๗	นายประยูร บุญเกตุ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ กู้ชีพ	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์ กู้ชีพ	ทักษะ	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๑๘	นายประสิทธิ์ พวงพลอย	-	-	ภารโรง	ทั่วไป	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๙	นายณัฐสิทธิ์ อินจันทร์	-	-	ภารโรง	ทั่วไป	-	ภารโรง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายคำเพชร เทาะเหิน	-	-	ยาม	ทั่วไป	-	ยาม	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายชาญชัย เผ่าพงษ์	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายสมบัติ หัสสะคะ	-	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่า

๒๓	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหาคำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๒๔	นางบุญโฮม บันโสภา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๕	นางสาวนุกูล คะโยธา	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๖	นางสาวเกศนีนีภา สีทหาราช	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

พนักงานจ้าง

๒๗	นางสาววนิดา การสอน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	๒๑๕,๔๐๐ (๑๗,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๕,๔๐๐
๒๘	นางสาวรัชชนันทรินทร์ วิเศษโวหาร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๒๙	นางสาววิลาวัลย์ อวาระสาร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

บ้านดงบัง												
๓๐	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๓๑	นางกัญญาเทพประจักษ์	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๒	นางสาววิมล อุทัยนาง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๓๓	นางสาวกิตติยา อุ่นสมัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	คุณวุฒิ	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๔	นางสาวจารุณี ดันมีแก้ว	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๓๕	นางอำพา หอมพิทักษ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงบาก												
๓๖	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว
๓๗	นางสุรีพร วิชัยศรี	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๘	นางสาวสุมาลี อินทรประสิทธิ์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												

๓๙	นางสาวสุกญา เฝ้าพงษ์	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๐	นางสาววิระมล วานูเสน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโพนบกหนองผือ												
๔๑	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น แล้ว
๔๒	นางสาวกฤษยาภรณ์ ทิพย์เนตร	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๒๘	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๒๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๓	นางจุลฉะภา พลเสน	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๒๗	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๔๔	นางไพวรรณ แผงราช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๕	นางสาวสุธรรมมา ศรีกระสอน	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแวง												
๔๖	ว่าง			ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก					การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตราค่าจ้างจาก กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น แล้ว
๔๗	นางสาวปวีณา มูลมีมา	ปริญญา โท	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๓๔	ครู	คศ.๒	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๓๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๘	นางอรัชฎา โพธิ์มล	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๓๑	ครู	คศ.๑	๕๖-๓-๐๑-๖๖๐๐- ๑๓๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง												

๔๙	นางสาวอมรรณ ไถยฝ้าย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๒๔๐
๕๐	นางบุษบา แก้วภา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

กองคลัง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕๑	นางสาวอารีรัตน์ สายกมล	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๒- ๐๐๑	นักบริหารงานการ คลัง	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๕๒	นางอรุณี ผ่องแผ้ว	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑- ๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐ ๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๕๓	สิบเอกรุทธิ ลุนภา	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐
๕๔	น.ส.พัชรี สงครินทร์	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๕๕	นางสวามันสนันท์ สุขทวี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐

พนักงานจ้าง

๕๖	นางสาวนิตยา พลลาก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑๙๘,๗๒๐ (๑๖,๕๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๗๒๐
๕๗	นางสาวอมรทิพย์ ไวยะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๕๘	นางสาวจินตหรา ไตตาม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๕๙	นางสาวกนกวรรณ ไวยะ	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	คุณวุฒิ	๑๗๔,๓๖๐ (๑๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๓๖๐
----	-----------------------	---------------	---	------------------------------	---------	---	------------------------------	---------	------------------------	---	---	---------

กองช่าง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖๐	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๖๑	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑- ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๗๐๑- ๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๒	จำเอกศิริพันธ์ วรรณทวี	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖- ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๖- ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อาวุโส	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖๓	นายพยุงศักดิ์ ชนิษฐวงศ์	ปริญญา ตรี	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๑- ๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญ งาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๖๔	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓- ๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๓- ๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๕	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๒- ๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๒- ๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖๖	พันจำเอกเกียรติศักดิ์ พรมทัน	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๗- ๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๗๐๗- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน ประปา	ปฏิบัติงาน	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐

พนักงานจ้าง

๖๗	นางสาวประหยัด แสนชาติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	คุณวุฒิ	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐
----	--------------------------	------	---	------------------------------	---------	---	------------------------------	---------	------------------------	---	---	---------

๖๘	นายสมพร ศรีบุญมา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐
๖๙	นายพิชญ์ สาขามูละ	ปวท.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๔๐๐
๗๐	นายสาคร ผ่องแผ้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑๗๗,๘๔๐ (๑๔,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๘๔๐
๗๑	นายพีรวัฒน์ ไชยพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	คุณวุฒิ	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๗๒	นายยุทธจักร เป็สไล	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	คุณวุฒิ	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐
๗๓	นายดำรงค์ ทารองไชย	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑๔๒,๔๔๐ (๑๑,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๗๔	นายสายัญ จันทะผ่าย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๗๖๐
๗๕	นายอนิรุธ สุวรรณเพชร	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๙๒๐
๗๖	นายเกรียงศักดิ์ เจริญสิงห์	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	ทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	ทักษะ	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๙๒๐
๗๗	นายอิสรพงษ์ ดอนสีชัย	-	-	คนสวน	ทั่วไป	-	คนสวน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสวัสดิการสังคมและสังคม												
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น												
๗๘	นายนิติพงษ์ ศรีจำพรั่ง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	ต้น	๕๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการฯ	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๗๙	นายศิริวัฒน์ ศิริสุวรรณ	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
พนักงานจ้าง												
๘๐	นายอุดม ทิดงเย็น	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑๗๖,๔๐๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๔๐๐
๘๑	นางสาววิไลวรรณ บุญเกตุ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑๔๗,๘๔๐ (๑๒,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๘๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๘๒	นายเชาวลิต ทำน้ำเที่ยง	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกเหนือจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตัวเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการท้องถิ่น ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล ตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตที่มีศักดิ์ศรี การยกย่องข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ในการขับเคลื่อนคุณธรรม มีการสร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ มีการปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ในด้านจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ให้มีองค์ความรู้ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การกรับกรุงระบบบริหารงานบุคคล มีการอบรมข้าราชการให้รู้ถึงระเบียบ กฎหมาย ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ฯ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการ

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล มีการเกิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสาร
- (๗) การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๑๐) การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ให้ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ ปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และหารปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคล หรือสถานะเศรษฐกิจทางสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพรั้งของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๘) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๙) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๑๐) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๑๑) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๑๒) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพของสิ่งมีชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๑๓) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๑๔) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๑๕) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๑๖) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี้ยวประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

บรรณานุกรม

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๔. หนังสือที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๖๐๕๔ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๕. พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๒
๖. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมแก้ไขเพิ่มเติมฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๔๙
๗. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๘. แผนพัฒนาจังหวัดสกลนคร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เดือนกันยายน ๒๕๖๔ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสกลนคร
๙. แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
๑๐. นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรินทร์ มัคคุ่มสุขไพศาล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
โทร ๐ ๔๒๗๐ ๔๗๗๐
โทรสาร ๐ ๔๒๗๐ ๔๗๖๗