

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาอัตรากำลังคนใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าสามารถคาดคะเน ได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างและ ลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบและแนวทางในการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะดำเนินการ.....	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า.....	๔๔
๑๔. ภาคผนวก.....	๔๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอเกษตรสมบูรณ์
จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลังเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีขอบขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าบรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้ เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการ วางแผนรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยองค์การ บริหารบ้านเป่าได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ ส่วนราชการ ๔ กองดังนี้

๓.๒.๑. สำนักปลัด

๓.๒.๒. กองคลัง

๓.๒.๓. กองช่าง

๓.๒.๔. กองการศึกษา

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความถ่วงหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะ คำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒.การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์ขบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามขบวนการจริง (Work porcess) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน

ที่ว่า งานใดที่ต้องมีขบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ใดก็ตามที่ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๘.๑ วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๓.๘.๒ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าต้อง จัดสรร งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนแน่นอน โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม / ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การ กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบาง ลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะ งานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงาน ลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทาง ให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ วางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดย วิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ มีพื้นที่ ๖๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖,๔๗๐ ไร่ อยู่ห่างจากอำเภอเกษตรสมบูรณ์ ๑๒ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดชัยภูมิ ๑๑๒ กิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองใน ๑๐ หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่เป็นที่ราบและป่าเขา ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณสุข และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ อ้อย ปลูกยาสูบ ยางพารา ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้สำรวจความต้องการของประชาชนเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง ๑๐ หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ได้แก่

๔.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง หินคลุกอยู่
- ๒) ปัญหาถนนลำเลียงการเกษตรไม่สะดวก
- ๓) ปัญหาน้ำทำการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔) ปัญหาน้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาไฟฟ้าทำการเกษตร
- ๖) ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน
- ๗) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- ๘) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก

ความต้องการ

- ๑) กำลั้สร้างถนนคอนกรีตทุกหมู่บ้าน
- ๒) ปรับปรุงลำเลียงการเกษตรโดยลงหินคลุก
- ๓) ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน ขุดสระกักเก็บน้ำ
- ๔) ก่อสร้างประปาขนาดใหญ่ทุกหมู่บ้าน
- ๕) ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง
- ๖) ก่อสร้างรางระบายน้ำทุกหมู่บ้าน
- ๗) ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างในถนนทุกสาย
- ๘) ติดตั้งเสาสัญญาณโทรศัพท์ในพื้นที่ห่างไกล

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการว่างงานของประชาชน
- ๒) ผลผลิตทางด้านเกษตรราคาตกต่ำ

- ๓) ปัญหาการอพยพแรงงาน
- ๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- ๕) ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- ๑) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- ๓) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- ๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- ๕) จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานของกลุ่มอาชีพเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาสุขภาพขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย
- ๒) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสารอันตรายรวมถึงอุบัติเหตุต่างๆ
- ๓) ปัญหาในการระงับภัยต่างๆ อาสาสมัครต่างๆ ยังไม่เป็นระบบ

- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๕) ปัญหากลุ่มเด็กวัยรันทะเลาะวิวาทและมั่วสุม
- ๖) ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน
- ๗) ปัญหาสนามกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน
- ๘) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ๙) ปัญหาการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ

- ๑) การจัดตั้งกองทุนเพื่อสุขภาพ
- ๒) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา
- ๓) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชน
- ๔) การแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๕) จัดอบรมเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- ๖) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาแก่เด็กและเยาวชน
- ๗) จัดซื้อเครื่องวงจรปิดภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘) สร้างสนามกีฬา และจัดหาเครื่องออกกำลังกาย
- ๙) ปรับปรุงสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐาน
- ๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ๑) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่น กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่

- ๓) การประชาสัมพันธ์ของท้องถิ่นยังไม่ทั่วถึง
- ๔) ขาดการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๕) อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- ๖) การเลือกปฏิบัติการประชาชนในบางพื้นที่

ความต้องการ

- ๑) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของท้องถิ่น กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- ๓) ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ และออกบริการ ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ
- ๔) บังคับใช้กฎหมายในอย่างจริงจัง
- ๕) ปรับปรุงอาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย
- ๖) ปฏิบัติตามกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- ๗) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตร
- ๘) ปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิ์
- ๙) ปัญหาซื้อขายที่ดิน ส.ป.ก.๔-๐๑

ความต้องการ

- ๑) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและการกำจัดขยะ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๓) จัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- ๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- ๗) กิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา
- ๘) บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง
- ๙) ออกเอกสารสิทธิ์ให้กับประชาชนที่ครอบครองที่ดินที่อยู่ในเกณฑ์สามารถที่จะออกได้
- ๑๐) ดำเนินตามกฎหมายอย่างจริงจัง

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาโรคระบาดในชุมชน เช่น โรคไข้เลือดออก
- ๒) ปัญหาการเกิดเหตุรำคาญจากการประกอบอาชีพ เช่น การเลี้ยงสุกร
- ๓) การโรคเรื้อรังในชุมชน เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง
- ๔) ปัญหาด้านขยะ
- ๕) ประชาชนขาดความรู้ด้านสาธารณสุข
- ๖) ปัญญาบุคลากรด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ๑) การกำจัดลูกน้ำยุงลาย โดยการจัดสิ่งแวดล้อมของบ้านเรือน ชุมชน
- ๒) การให้ความรู้และทำข้อตกลงกับผู้ประกอบอาชีพ การสร้างโรงเรียนที่ถูกต้องและห่างไกลจากชุมชน
- ๓) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมารยาทของคนในชุมชน แนะนำให้ออกกำลังกาย
- ๔) การจัดการขยะต้นทาง การคัดแยกขยะในครัวเรือน
- ๕) ให้ความรู้แก่ประชาชน จัดฝึกอบรม
- ๖) เพิ่มผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาอาคารเรียน ไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียน
- ๒) ระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษามีหลายฉบับ
- ๓) ครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม
- ๔) บางหมู่บ้านไม่มีโรงเรียน ทำให้เด็กไม่ได้เรียนหนังสือ
- ๕) พื้นที่ห่างไกล ไม่สามารถไปโรงเรียนได้
- ๖) ผู้ปกครองมีฐานะค่อนข้างยากจนไม่มีเงินส่งลูกเรียนหนังสือ
- ๗) ผู้ปกครองส่วนมากทำอาชีพเกษตรกรรม จึงให้ลูกทำอาชีพเกษตรกรรมด้วย
- ๘) ครูและบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อเด็กนักเรียน

ความต้องการ

- ๑) รัฐควรอุดหนุนงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนให้เพียงพอ
- ๒) แก้ไขระเบียบกฎหมายให้รวมกันอยู่ในฉบับเดียวกัน
- ๓) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๔) ก่อสร้างโรงเรียนให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๕) จัดรถรับส่งนักเรียน
- ๖) จัดงบประมาณให้เรียนฟรีทุกคนและอุปกรณ์การเรียน
- ๗) สร้างจิตสำนึกให้ผู้ปกครองให้ลูกได้เรียนหนังสือสูงๆ
- ๘) เปิดกรอบอัตรากำลังครูให้มากกว่านี้เพียงพอต่อนักเรียน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- ๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๖) การสาธารณสุขการ
- ๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย
- ๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๑๐) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

- ๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- ๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ
- ๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บ
- ๖) การจัดการศึกษา
- ๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๙) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- ๖) การจัดทำผังเมือง
- ๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- ๙) การรักษาศิลลธรรมอันดีของประชาชน
- ๑๐) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- ๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- ๓) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- ๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๖) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- ๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- ๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- ๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- ๕) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การจัดการศึกษา
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- ๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) การแบ่งจัดสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

- ๑) ลักษณะภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตรครบวงจร
- ๒) ท่าเลที่ตั้งเอื้อประโยชน์ต่อการเพาะปลูกพืชไร่, ปลูกยางพารา, อ้อย เป็นต้น
- ๓) มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติดีไม่มีมลภาวะ
- ๔) พื้นที่อยู่ใกล้เขตที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม (โรงงานน้ำตาลมิตรภูเขียว)

๕) ประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรในวัยทำงาน มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม

๖) มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใกล้บ้าน และมีวัดทุกหมู่บ้าน เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น มีประเพณีอันดีงาม

๗) มีหน่วยราชการด้านสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน แลสถานอนามัยรวม ๒ แห่ง และหน่วยงานราชการอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ๑ แห่ง ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีเกษตรตำบล ๑ แห่ง ป้อมยามตำรวจชุมชน ๒ แห่ง ให้บริการประชาชนในพื้นที่

๘) มีพื้นที่สาธารณะประโยชน์มากสามารถพัฒนาเป็นศูนย์ราชการและอื่นๆ ได้ในอนาคต

๙) มีบุคลากรมีภูมิปัญญาที่อยู่ในพื้นจำนวนมาก สามารถมาทำงานแต่เช้าและกลับค่าได้

๑๐) มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๑๑) บุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ในองค์กร รักใคร่กลมเกลียว

๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม มีเครื่องมืออุปกรณ์การทำงานพอเพียง

๑๓) มีแหล่งท่องเที่ยวทางนิเวศวิทยามีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

จุดอ่อน

๑) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์

๒) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่องและคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

๓) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร

๔) ภาคราชการยังไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ประชาชนยังขาดความมีจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และในชุมชนยังขาดความเป็นระเบียบ เรียบร้อย

๕) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือเพื่อส่วนรวม

๖) ขาดแหล่งน้ำบนผิวดิน ต้นเงิน ขาดงบประมาณในการขุดลอก

๗) การประสานความร่วมมือของส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาชน ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในทางปฏิบัติ

๘) การปลูกจิตสำนึกในการหวงแหนและรักษาวัฒนธรรมประเพณียังมีน้อย ทำให้ปัญหาสังคม กลุ่มวัยรุ่น โรคติดต่อ และบริโภคนิยมติดตามมา

๙) ขาดการวางแผนสนับสนุนโครงการทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดปัญหาความไม่มั่นคงในรายได้และผลที่ได้รับจากโครงการ เกิดการไม่รวมกลุ่มและหันไปทำอย่างอื่นทำให้โครงการล้ม ไม่มีประสิทธิภาพ

๑๐) การบริหารทรัพยากรการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ ยังไม่ครอบคลุมมีประสิทธิภาพเพียงพอ

๑๑) ขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาเมื่อเทียบกับขนาดของพื้นที่ตำบล

๑๒) ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากเนื่องพื้นที่กว้างใหญ่ ทำให้ต้องตั้งงบประมาณรายจ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น

๑๓) บุคลากรทำงานแทนกันไม่ได้ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน

๑๔) ขาดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และขาดทักษะในการทำงาน

โอกาส

๑) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาเกษตรครบวงจร เกษตรอินทรีย์ (โคกหนองนา
โมเดล)

๒) พัฒนาและเผยแพร่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์ หรือเชิง
วัฒนธรรมได้ในอนาคต

๓) พัฒนาการบริหารจัดการใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๔) พัฒนางาน ฝีมือแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น

๕) สนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีให้รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น

๖) พัฒนาให้มีโรงพยาบาล ศูนย์ราชการ และเป็นชุมชนเมืองที่สวยงามเพียงพอได้ใน
อนาคต

๗) พัฒนาให้มีโรงงานอุตสาหกรรมกิจการจ้างงาน การลงทุน หรือธุรกิจอื่นๆ เกิดขึ้นในพื้นที่

๘) พัฒนาทรัพยากรการบริหารให้มีศักยภาพเพียงพอในการบริหาร

๙) นโยบายส่งเสริมสนับสนุนสินค้า OTOP อย่างจริงจัง จึงเป็นโอกาสที่จะ
พัฒนาสินค้า OTOP ของชุมชนให้ได้คุณภาพและมาตรฐาน ตลอดจนพัฒนาผลิตภัณฑ์

๑๐) มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจเงินทุนเพื่อการเกษตรจึงเป็นโอกาสในเกษตรกรรมผลิต
พืชผลการเกษตรออกสู่ตลาดเพิ่มมากขึ้น

๑๑) นโยบายส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ยางพารา อ้อย ยาสูบ

๑๒) อปท.ให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนาตัวเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

๑๓) มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑๔) เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถได้เต็มที่

๑๕) อปท.ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน

อุปสรรค

๑) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

๒) ในปัจจุบันความไม่แน่นอนของสภาพดินฟ้าอากาศทำให้ประชากรในพื้นที่มีการอพยพ
แรงงาน

๓) เกษตรกรขาดความมุ่งมั่นในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและความรู้
และเทคโนโลยีทางการเกษตรกรรมแผนใหม่ การเสียสละและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

๔) การรวมกลุ่มของประชาชน และการเสียสละเพื่อส่วนรวมยังน้อย

๕) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีความผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่
แน่นอน

๖) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาล เพื่อไป
รับจ้างและประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่

๗) ระบบการศึกษาและการเรียนรู้โดยส่วนรวมยังขาดการส่งเสริมให้ก้าวไปสู่

ความเท่าเทียมความทันสมัยในระดับชาติ และข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติ

๘) ประชาชนที่ยังยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างล่าช้าสภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องจากภาวะโลกร้อน และประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง

๙) นโยบายรัฐบาลมีความเปลี่ยนแปลงบ่อย

๑๐) ระเบียบกฎหมายเยอะ บางเรื่องไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

๑๑) งบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลถูกจำกัดด้วย ร้อยละ ๔๐

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- ๑) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- ๓) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) สมรรถภาพและความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบังคับใช้นโยบาย
- ๕) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- ๑) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอก)
- ๒) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ๓) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุม
- ๔) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- ๕) พันธกิจทางกฎหมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า คือ **“โครงสร้างพื้นฐานดี มีคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า การศึกษามีคุณภาพ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพนงาม ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภคได้มาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๒) มีแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ
- ๓) มีแหล่งกำจัดขยะอย่างพอ ที่วถึง
- ๔) มีไฟฟ้าส่องสว่างครบทุกหมู่บ้าน

- ๕) ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรทุกหมู่บ้าน
- ๖) ปรับปรุงถนนลำเลียงการเกษตรทุกสาย ทุกหมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- ๑) ประชาชนมีรายได้และมีทักษะความรู้ในการประกอบอาชีพ ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) พัฒนาเด็กเยาวชน และประชาชนของตำบลนาหนองทุ่มให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ๓) อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการสืบสานคุณค่าต่อไป
- ๔) พัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- ๕) เด็กและเยาวชนในพื้นที่ให้ได้รับการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง
- ๖) เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสุขภาพ พลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
- ๗) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

- ๑) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่
- ๒) ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- ๓) ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) พัฒนาเกษตรครบวงจรในพื้นที่ที่มีศักยภาพ
- ๕) ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาและสืบสานคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

- ๑) ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
- ๒) ชุมชนได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศให้เป็นไปตามหลักวิชาการ
- ๓) แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลได้รับการพัฒนา ปรับปรุง ฟื้นฟู

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) ชุมชนมีความเข้มแข็งประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็วตอบสนองความต้องการของประชาชน
- ๓) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการ
- ๔) บุคลากรมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) การบริหารจัดการภายในท้องถิ่น พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖) ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
- ๗) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ มีภารกิจหลัก
และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๔) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
- ๖) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
- ๗) การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
- ๘) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๙) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๑๐) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
- ๑๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๒) การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๓) การส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น
- ๓) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน
- ๔) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๕) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- ๖) สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
- ๗) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ไม่มีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปโดย ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังกับท้องถิ่นใกล้เคียง

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล(คน)	ครู ผช.ครูฯ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)
๑	บ้านเป้า	๔	๓๑,๖๖๖,๘๒๙	๑๔	๔	๑๔
๒	บ้านบัว	๕	๓๘,๑๐๐,๑๔๐	๑๕	๓	๓๑
๓	กุดเลาะ	๖	๕๐,๑๓๔,๓๕๐	๑๖	๙	๑๖

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการ กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยตำแหน่ง ลด ตำแหน่ง หรือเพิ่ม ตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมี ประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้ขอใช้บัญชีจาก การ สอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตาม กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้อง ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญมี ปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมาย เหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานกิจการสภา งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ส่วนใด <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบงานคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบงานคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <p>๑.๕. <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๖ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรคติดต่อและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -งานอำนวยความสะดวก อปพร. - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ <p>๑.๕. <u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้สูงอายุ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๖ <u>งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานบริการสาธารณสุข - งานควบคุมโรคติดต่อและจัดการคุณภาพและสิ่งแวดล้อม <p>๑.๗ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานข้อมูลวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ขนาดกลาง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (๒๕๖๖ - ๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผล - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโพนงามได้สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ปริมาณงานต่อปี ๑๙๖,๘๘๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๒.๓๘
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา
๒. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
 - ปริมาณงานต่อปี ๒,๒๐๔,๕๓๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๒๖.๖๒
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๖ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
๓. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๖๘,๖๘๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๐.๔๙
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๔ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
๔. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
 - ปริมาณงานต่อปี ๘๘๙,๙๕๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๐.๗๕
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๒ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป - อัตรา
๕. กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
 - ปริมาณงานต่อปี ๑,๖๑๑,๓๘๐ / ๘๒,๘๐๐ คิดเป็น ๑๙.๔๖
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการ ๑ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ - อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของข้าราชการครู อบต. ๔ อัตรา
 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการของพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผช.ผดต.) ๓ อัตรา

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ประเภทสามัญ) พ.ศ. 2564 – 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
-ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
สำนักปลัด อบต. -นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต.)
-นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	(โอนย้าย) 1 ส.ค. 2563
-นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
-ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
-พนักงานขับรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
-นักการภารโรง (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
-คณงานประจำรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
-คณงานประจำรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คณงานประจำรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง								
-นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ ก.อบต.
-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
-นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ระดับต้น (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ ก.อบต.
-นายช่างโยธา(ปง/ชง) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
-ช่างไฟฟ้า (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา								
-นักบริหารงานศึกษา(ผอ.กองการศึกษา) ระดับต้น (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม ร้องขอ ก.อบต.

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเป้า								
-ครู (103086600044)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
-ครู (103086600045)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
-ครู (103086600046)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
-ครู (103086600047)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน / อบต.สมทบ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบต.
รวม	32	34	34	34	+2	-	-	

**สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)	๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

9.1 ค่าตอบแทนเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			คิดค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับ ปีงบประมาณ ๖ ปีข้างหน้า			ที่ต่ำกว่าถึงจน เต็มลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖๖	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖๖	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖๖	๒๕๖4	๒๕๖5	๒๕๖๖	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
ส่วนที่ ๐1																			
2	นักบริหารงานทั่วไป (สน.สป.)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
3	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	โอนจาก ๓.๖3
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	317,520	0	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	(26,460)
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	299,640	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	(24,970)
6	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	342,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	(26,560)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
พนักงานจ้างภาครัฐ																			
8	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	จ้างนอกเต็ม
9	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	180,000	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	จ้างนอกเต็ม
10	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		1	1	194,760	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	(16,230)
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ		1	1	134,760	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,160	145,800	151,680	(11,230)
12	พนักงานขับรถ		1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ว่างเต็ม
13	นักการภารโรง (ผู้ฝึกหัด)		1	1	117,960	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	(9,830)
14	คนงานประจำรถขยะ (ผู้ฝึกหัด)		1	1	116,760	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9,730)
15	คนงานประจำรถขยะ (ผู้ฝึกหัด)		1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
16	คนงานประจำรถขยะ		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
กองคลัง (04)																			
17	นักบริหารงานคลัง (สน.กองคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
19	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	271,440	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	(22,620)
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างภาครัฐ																			
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	133,440	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,840	144,480	150,360	(11,120)

ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่เกษียณ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนที่คาดว่าจะเกษียณ			อัตราการจ้างทดแทน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (5)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง (05)																			
22	นักวิชาการช่าง (สบ.กองช่าง)	ต้น	1	-	395,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ้างเสริม
23	ช่างช่างโยธา	ปจ./จ.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	จ้างเสริม
พนักงานจ้างราชการ																			
24	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	156,160	0	1	1	1	-	-	-	6,560	6,600	6,960	164,520	171,120	178,060	(13,560)
25	ช่างไฟฟ้า (ผู้ฝึกหัด)		1	1	116,760	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,560	131,520	(9,730)
กองการศึกษาศึกษา (08)																			
26	นักวิชาการศึกษาศึกษา (สบ.กองการศึกษา)	ต้น	1	-	395,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	จ้างเสริม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสภามทบ.นเรศวรส่วนสำนักงานปทุม																			
27	ครู		4	4	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็นบุคลากร
พนักงานจ้างราชการ																			
28	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) (13,660)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	57,960	64,600	72,000	เป็นบุคลากร อ.บ.ค.สภ.ทบ.
29	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) (13,660)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	57,960	64,600	72,000	เป็นบุคลากร อ.บ.ค.สภ.ทบ.
30	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกหัด) (13,450)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	54,640	61,560	68,640	เป็นบุคลากร อ.บ.ค.สภ.ทบ.
พนักงานจ้างทั่วไป																			
31	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	106,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	106,000	106,000	106,000	อ.บ.ค.
(5)	รวม		34	21	6,408,640	336,000	34	34	34	+2	-	-	607,244	265,605	269,806	7,323,564	7,586,925	7,854,166	
(6)	ส่วนราชการการปรับอัตราขึ้นเงินเดือน 15%															1,098,563	1,136,039	1,176,125	
(7)	ส่วนเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลท้องถิ่น															8,422,467	8,724,964	9,032,291	
	ส่วนราชการจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															33,250,170	34,912,679	36,658,313	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของส่วนราชการจ่ายประจำปี															25.33	24.99	24.64	

หมายเหตุ

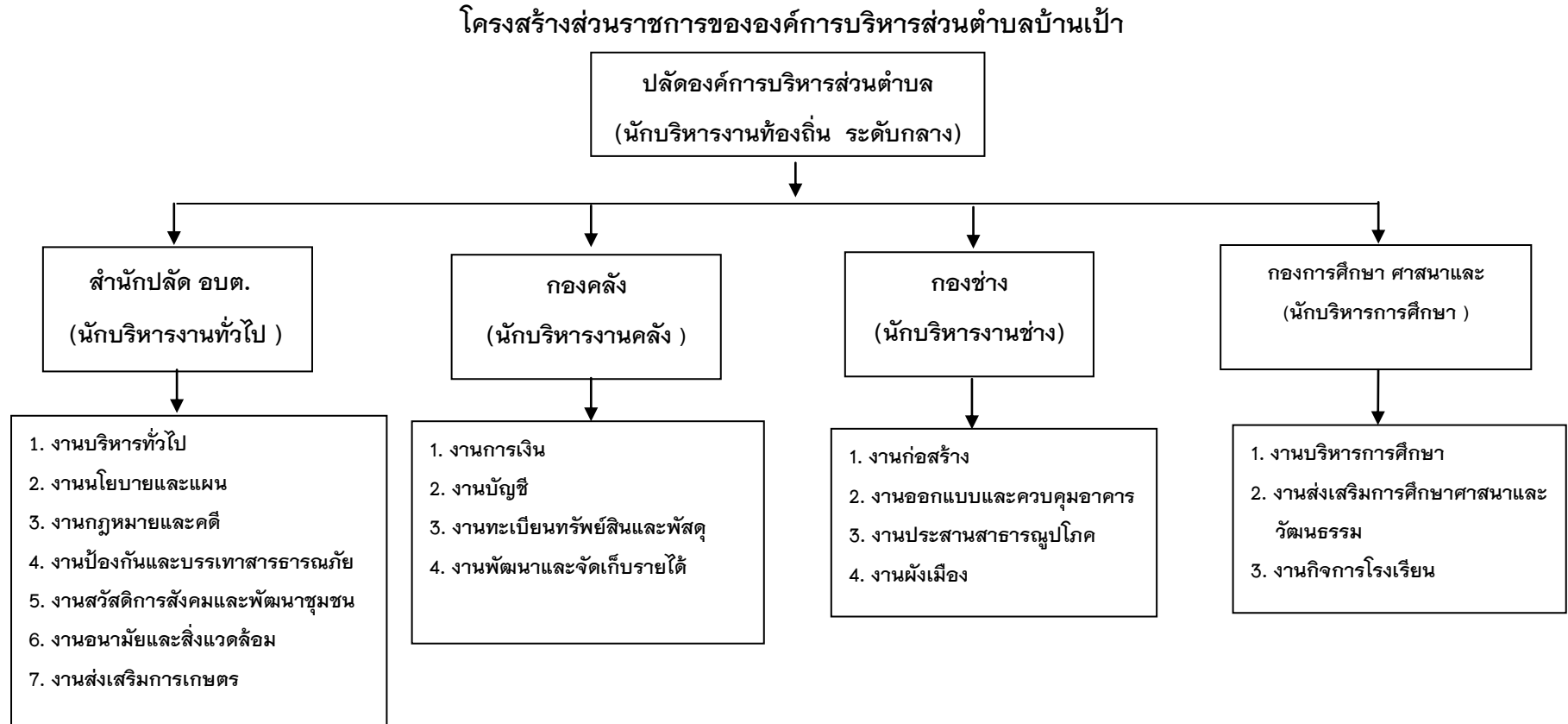
ส่วนราชการจ่ายประจำปี 2563 = 31,666,829

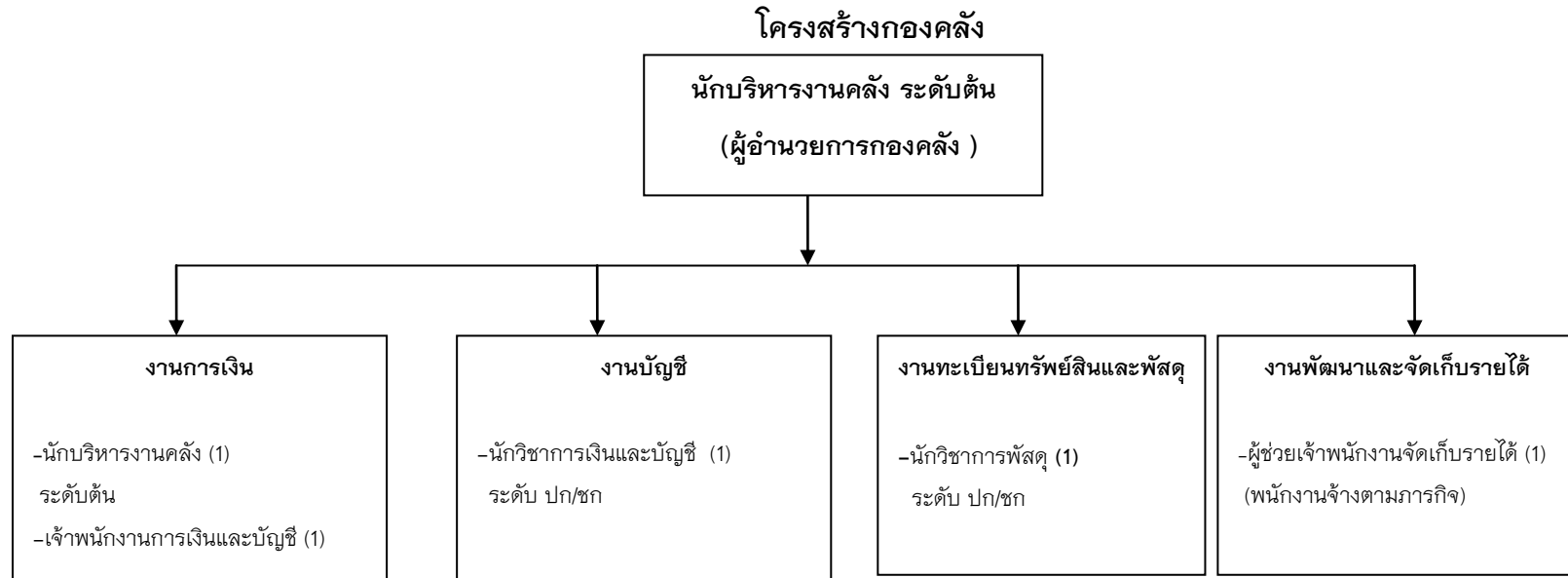
ส่วนราชการจ่ายประจำปี 2564 = 31,666,829 × 5% = 1,583,341 + 31,666,829 = 33,250,170

ส่วนราชการจ่ายประจำปี 2565 = 33,250,170 × 5% = 1,662,509 + 33,250,170 = 34,912,679

ส่วนราชการจ่ายประจำปี 2566 = 34,912,679 × 5% = 1,745,634 + 34,912,679 = 36,658,313

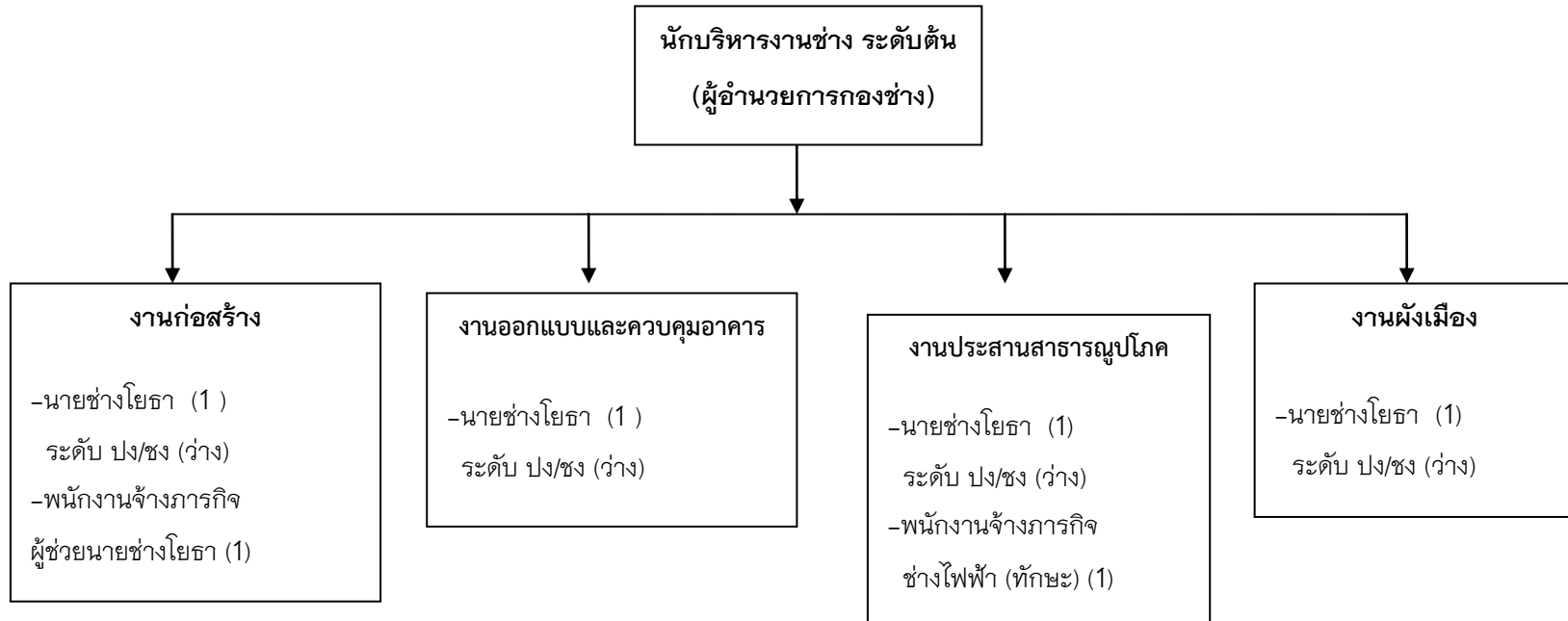
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





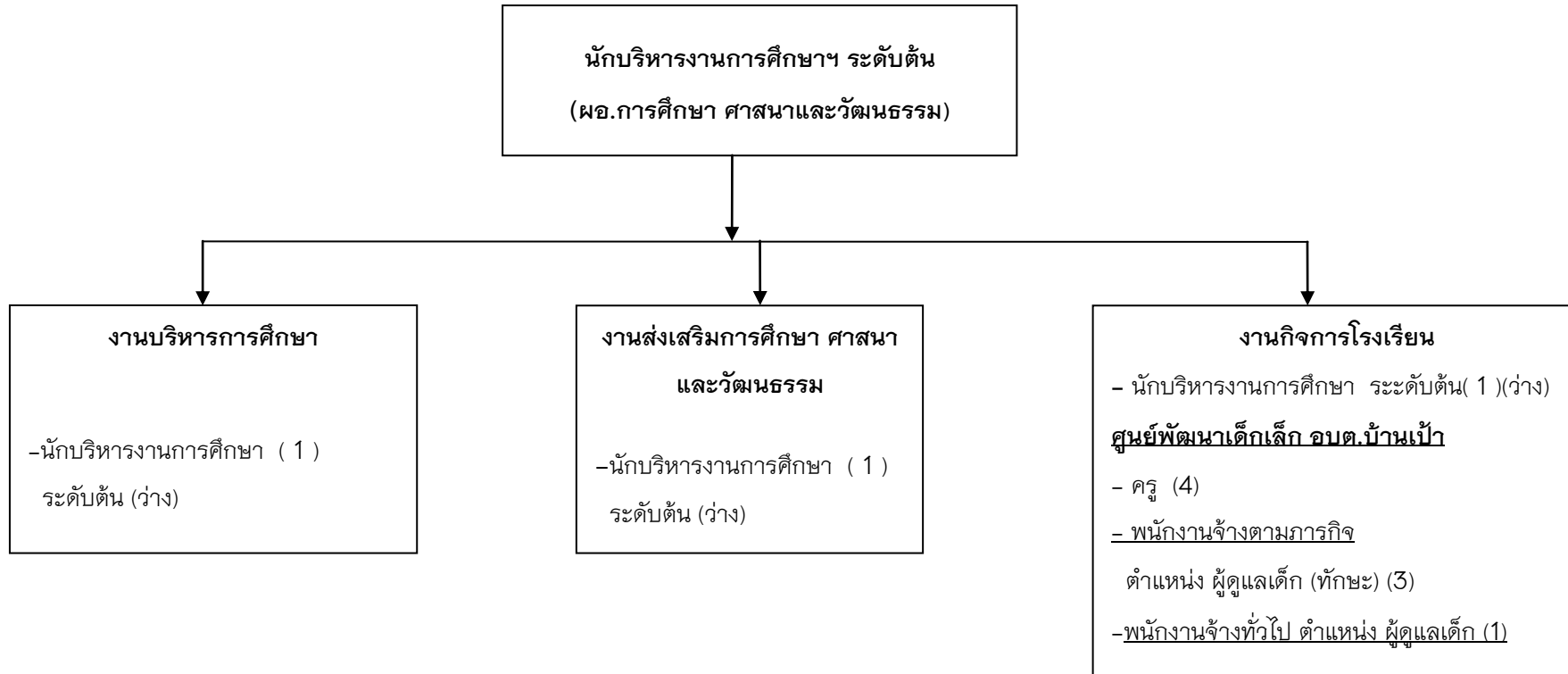
ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	1	-	-	2	-	-	1	-	-	1	-

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	บริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
ระดับ													-	-
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารงานทั่วถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
ระดับ													คศ..1/คศ.2	-	-
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4	3	1

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1			10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (ค่ากลาง เงินเดือน)	84,000 (7,000X12)	84,000 (7,000X12)	ว่างเดิม
สำนักปลัด												
2			10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลาง เงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
3			10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ ชก	355,320 (ค่ากลาง เงินเดือน)	-	-	โอนย้าย 1 ส.ค.63 355,320
4	นางลภัสสรดา ศรีอุตร	ป.โท	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	317,520 (26,460x12)	-	-	317,520
5	นางสาวชาลิสา พรหมเวียง	ป.ตรี.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640
6	-นางพรพรหมธนพร ภัทรพรภัญญาภัก	ป.ตรี-	10-3-01-3801-001-	นักพัฒนาชุมชน-	ชก-	10-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
7	นางสาวลินดา โมขรัตน์	ป.ตรี	10-33-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720
พนักงานจ้าง												
8		ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
9		ป.ตรี	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
10	นายรัชชัย โหม่งสุรินทร์	ป.ตรี		ผช.นักวิชาการเกษตร			ผช.นักวิชาการเกษตร		194,760 (16,230x12)			194,760
11	น.ส.พิมพ์นารา จุฑามะณี	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	134,760 (11,230x12)	-	-	134,760
12		ทักษะ	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม
13	นายอนันต์ ศรีวงษา	ทักษะ	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	117,960 (9,830x12)	-	-	117,960
14	นายอำพล สุหุยานาง	ทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถ ขยะ	-	116,760 (9,730x12)	-	-	116,760

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
15		ทักษะ	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม
16		-	-	คณงานประจำรชยะ	-	-	คณงานประจำรชยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง												
17			10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกอง คลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)		ว่างเดิม
18	นางสาวมัทยา ฝาชัยภูมิ	ป.โท	10-3-04-3201-001-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	10-3-04-3201-001-	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก-	329,760 (27,480x12)	-	-	329,760
19	นายยงยุทธ์ สำราญวงษ์	ป.ตรี	10-3-04-3203-001-	นักวิชาการพัสดุ	ชก-	10-3-04-3203-001-	นักวิชาการพัสดุ	ชก-	271,440 (22,620x12)	-	-	271,440
20			10-3-04-4201-001-	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง/ ชง-	10-3-04-4201-001-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง-	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
21	น.ส.นุชนาถ บัวโค้ง			ผช.จพง.จัดเก็บรายได้			ผช.จพง.จัดเก็บรายได้		133,440 (11,120x12)			133,440

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
กองช่าง												
22			10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
23			10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง												
24	นายสุภวัฒน์ สุหุยานาง	ปวช.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	158,160 (13,180x12)	-	-	158,160
25	นายพนมพร เกียงดี	ทักษะ	-	ช่างไฟฟ้า	-	-	ช่างไฟฟ้า	-	116,760 (9,730x12)	-	-	116,760
กองการศึกษา												
26			10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า												
27	นางบุญเรียง ภาแรง	ป.ตรี	10-3-08-6600-044	ครู	ชก	10-3-08-6600-044	ครู	ชก	298,080 (24,840x12)	42,000	-	298,080
28	นางประกายแก้ว ดีเสมอ	ป.ตรี	10-3-08-6600-045	ครู	ชก	10-3-08-6600-045	ครู	ชก	296,160 (24,680x12)	42,000	-	296,160
29	น.ส.อรุณี จันทร์ขามป้อม	ป.ตรี	10-3-08-6600-046	ครู		10-3-08-6600-046	ครู		300,960 (25,080x12)		-	300,960
30	นางอรุณ สิงห์โคตร	ป.ตรี	10-3-08-6600-047	ครู		10-3-08-6600-047	ครู		295,800 (24,650x12)		-	295,800
31	นางมณีวรรณ โคกม่วง	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		164,160 (13,680x12)		-	164,160
32	นางสุกัญญา จุลละนันท์	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		164,160 (13,680x12)		-	164,160
33	น.ส.นิมิต นาวาโนทอง	ทักษะ		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		164,160 (13,680x12)		-	164,160
34	น.ส.กรรณิกา ลือกำลัง			ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			ผู้ดูแลเด็ก		108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

12) แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนา ตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอากออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความ ต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง สำรองเครื่องมือทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก