

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายศรีทศ เพ็งสว่าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น
อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน อบต.บ้านแป้น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน อบต.บ้านแป้น	๔๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้วทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองที่เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

(๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๑.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากการกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำเข้าข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๑.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framewrok) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๒ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

(๑) The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

(๒) International Personnel Management Association (IPMA)ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

(๓) ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

(๔) สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

(๕) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

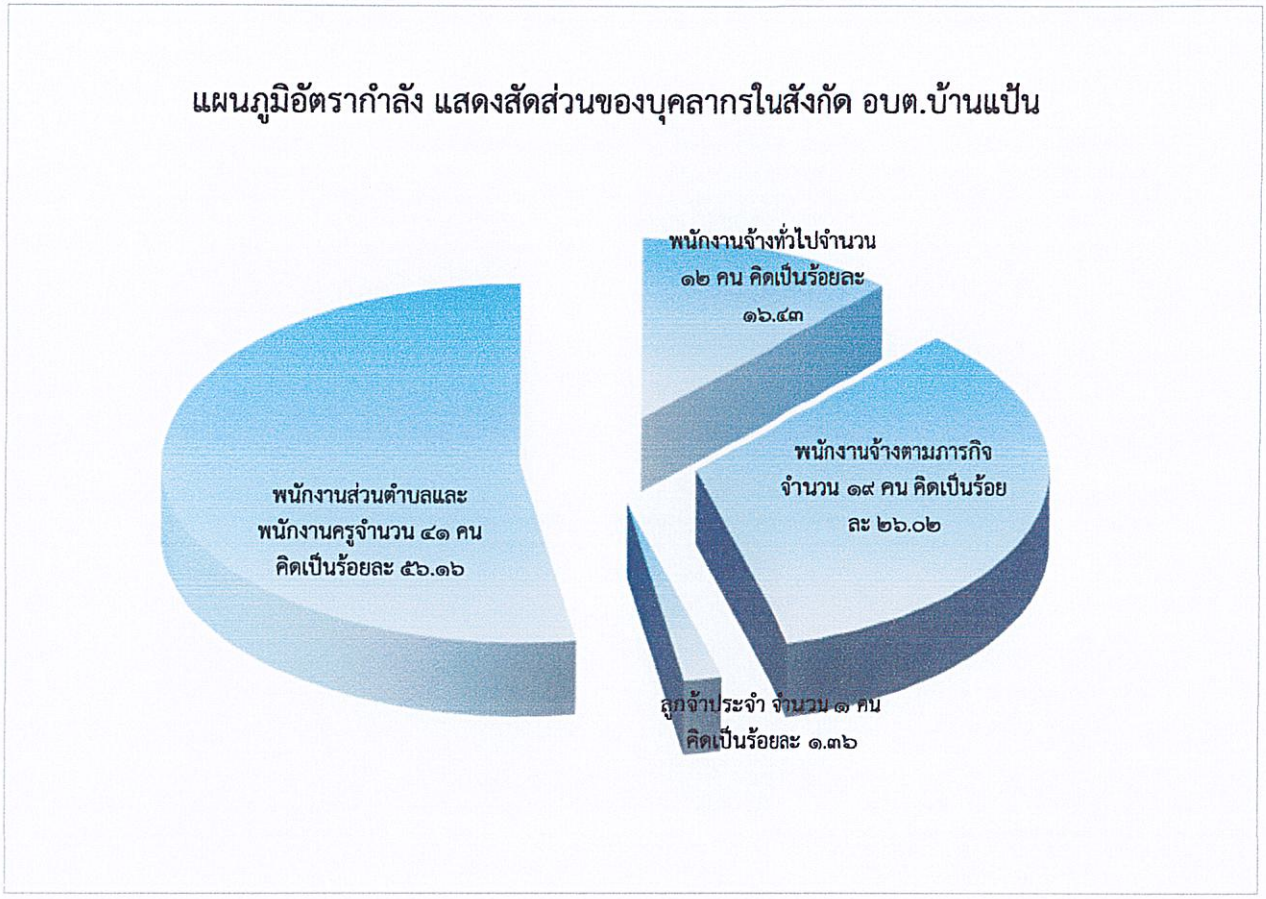
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

๓. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

(๑) สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๒) กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่ายเงิน การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

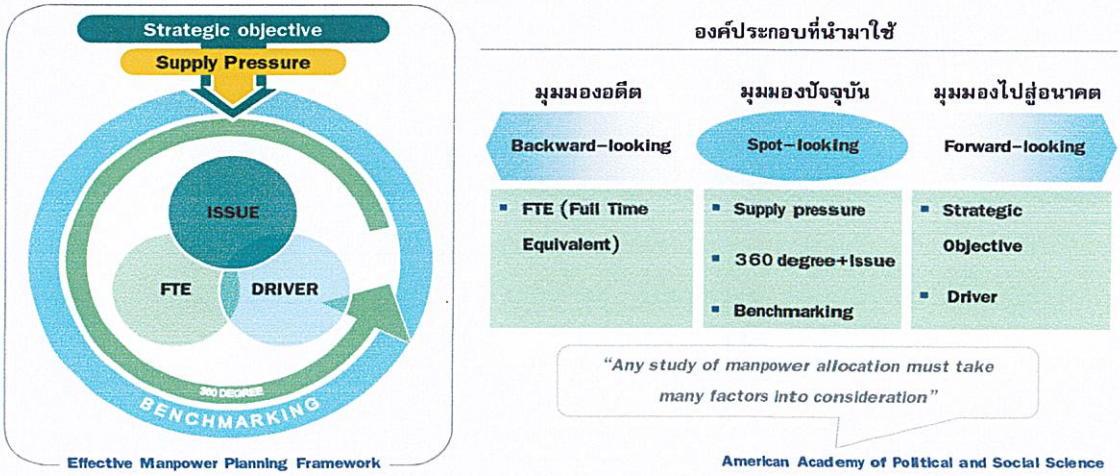
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (การตรวจประเมิน LPA)

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

<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

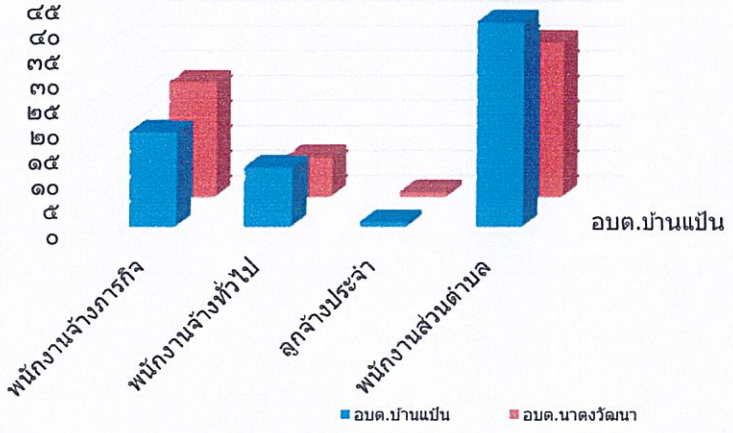
- พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

■ **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงวัฒนา ซึ่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



ชื่อ อปท.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อบต.บ้านแป้น	๔๑	๑	๑๙	๑๒	๗๓
อบต.นาตงวัฒนา	๓๓	๑	๒๓	๘	๖๕

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงวัฒนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน **ร้อยละสี่สิบ**ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ พบสภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะใช้อย่างเพียงพอ

๑.๓ กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอ

๑.๔ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ

๑.๕ ไฟฟ้าส่องทางยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้านไม่ยั่งยืน

- ปัญหาการขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการไม่เป็นสมาชิกกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๒ ประชาชนขาดความรู้เรื่องการพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาขาดความรู้เรื่องสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ ปัญหาเรื่องยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาเรื่องการกำจัดขยะ

๓.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๓.๕ ปัญหายุงลาย

๓.๖ ปัญหาโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน – น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ การวางท่อประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๔.๒ บ่อบาดาลของเดิมชำรุดเสียหาย

๔.๓ ปัญหาน้ำท่วมขังจากฤดูฝนทำให้ทรัพย์สินทางการเกษตรเสียหาย

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ การไปใช้สิทธิเลือกตั้งน้อย

๕.๒ ขาดการเรียนรู้นอกระบบการเรียนการสอน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ คลองชลประทาน/หนองน้ำธรรมชาติ บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้อุปโภค–บริโภค ได้อย่างเพียงพอ

๖.๒ มีน้ำท่วมขังพื้นที่การเกษตรเป็นประจำทุกปี สร้างความเสียหายให้กับเกษตรกร

๖.๓ สองข้างถนนยังขาดทัศนียภาพที่สวยงาม

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ไม่มีบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

๑.๒ สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๑.๓ ประสานกับองค์การโทรศัพท์ ขอขยายเลขหมายทั้งหมู่บ้าน

๑.๔ ขอขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๑.๕ ติดตั้งไฟฟ้าแรงต่ำ

๑.๖ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังทั้งตำบล

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

๒.๑ ปรับปรุงโครงสร้าง ระบบการผลิตการเกษตร

๒.๒ ต้องการความรู้ ด้านวิชาการ และทัศนศึกษา

๒.๓ ต้องการได้รับการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และสนับสนุนเงินทุน พร้อมทั้งอุปกรณ์

๒.๔ ต้องการพันธุ์ข้าวใหม่ และความรู้ทางการเกษตรที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ต้องการได้รับการฝึกอบรมทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ต้องการได้รับการเผยแพร่ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๓.๕ กำจัดยุงลายให้หมดทั้งหมู่บ้าน

๓.๖ จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุทุกหมู่บ้าน

๓.๗ จัดทำโครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ต้องการขยายการวางท่อประปาหมู่บ้าน

๔.๒ ต้องการขุดลอกคลองส่งน้ำให้ทั่วถึงทุกพื้นที่เกษตรในฤดูแล้งทั้งตำบล

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ

๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา / การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (กศน.)

๕.๓ ต้องการความรู้ด้านสุขภาพอนามัย (อนามัยแม่และเด็ก / อบรมแม่บ้าน โภชนาการและอื่น ๆ)

๕.๔ ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๕.๕ ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

๕.๖ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ต้านยาเสพติด

๕.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและทุกหนองน้ำสาธารณะในพื้นที่ อบต.

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์รักษาป่าไม้ธรรมชาติและแหล่งน้ำธรรมชาติ

๖.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๖.๓ ต้องการให้ขุดลอกคลองและหนองน้ำสาธารณะที่ตื้นเขินและปลูกต้นไม้รอบ ๆ หนองน้ำสาธารณะหรือที่สาธารณะ ต่าง ๆ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ก่อสร้างบ้านพักสำหรับพนักงานส่วนตำบล

๗.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา อื่น ๆ

๗.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๔ อบรมให้ความรู้กับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ และกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านแป้นคือ ***"ชุมชนน่าอยู่ ผู้คนมีความรู้ คู่คุณธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง "*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบ้านแป้นเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านแป้น ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๑) กลยุทธ์การจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๑.๒) กลยุทธ์การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓) กลยุทธ์การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน

๑.๔) กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค

๑.๕) กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๖) กลยุทธ์การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน

๑.๗) กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว

๒.๑) กลยุทธ์การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๒) กลยุทธ์จัดให้มีและการบำรุงรักษา สถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวน สาธารณะ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

๓.๑) กลยุทธ์การปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์

๓.๒) กลยุทธ์การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๓) กลยุทธ์การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์

๓.๔) กลยุทธ์การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ

๓.๕) กลยุทธ์ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑) กลยุทธ์การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๕.๑) กลยุทธ์ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๕.๒) กลยุทธ์การจัดทำผังเมือง

๕.๓) กลยุทธ์การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔) กลยุทธ์การบริการประชาชน

๕.๕) กลยุทธ์การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น

๕.๖) กลยุทธ์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๗) กลยุทธ์การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม

๕.๘) กลยุทธ์การพัฒนาองค์กรและบุคลากร

๕.๙) กลยุทธ์การจัดหาและพัฒนารายได้

๕.๑๐) กลยุทธ์การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น

๕.๑๑) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

๑) ด้านบริหารงานทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารงานและพัฒนาตำบล การฝึกอบรมคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๒) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้มีการพัฒนาและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังไม่คลอบคลุมทั่วถึงทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการด้านการขยายไฟฟ้าสาธารณะเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร การคมนาคมขนส่ง การระบายน้ำภายในหมู่บ้านในฤดูฝน ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากหลายๆ โครงการ/กิจกรรม เกินศักยภาพที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นจะสามารถดำเนินการได้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงครบตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

๓) ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ประชาชนเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงาน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพัฒนาเศรษฐกิจในทุกรูปแบบ เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งในอนาคต ต่อไป

๔) ด้านสังคมศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติด ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รณรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้รณรงค์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกแประชาชนด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖) ด้านการเมือง การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้พัฒนาทางด้านการเมืองและการบริหาร เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนาหลักสูตรที่ตรงตามหน้าที่ต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริการให้สูงขึ้น รวมทั้งจัดซื้อหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมการถ่ายโอนงานและการกระจายอำนาจจากส่วนภูมิภาค มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๗ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง(มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ(มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสาน และให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้าง และบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จะดำเนินการ

ภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑) การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมและสนับสนุนศักยภาพของกลุ่มอาชีพ

๖) ด้านส่งเสริมการศึกษา

๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๒) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔.เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน** W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด** T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี	**ข้อจำกัด T** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) **รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)** **๑.สำนักปลัด อบต.(๐๑)** **หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)** - **กลุ่มงานอำนวยการ** - งานอำนวยการ - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม ฯลฯ - **กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	**ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)** **รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)** **๑.สำนักปลัด อบต.(๐๑)** **หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)** - **กลุ่มงานอำนวยการ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ - **กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๒. กองคลัง (๐๔) **ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	**๒. กองคลัง (๐๔)** **ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	**๓. กองช่าง (๐๕)** **ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)** ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) **ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	**๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)** **ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)** ๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) **หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	**๕.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)** **หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป ฯลฯ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ **๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักงานปลัด
   - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
   - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
   - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๒ อัตรา

๒. กองคลัง
   - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
   - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง
   - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
   - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
   - ๔.๒ ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖ อัตรา
   - ๔.๓ ครู (คศ.๒) ๔ อัตรา
   - ๔.๔ ครู (คศ.๑) ๑ อัตรา
   - ๔.๕ ครูผู้ช่วย(ครูผู้ช่วย) ๕ อัตรา (ว่าง)
   - ๔.๖ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
   - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว
๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสาตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.๑) การจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ๑.๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๑.๓) การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน ๑.๔) การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค ๑.๕) การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ๑.๖) การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็กเยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน ๑.๗) การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -ผอ.กองการช่าง -ผอ.กองคลัง -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -นักวิชาการสาธารณสุข -จพง.ป้องกันฯ -เจ้าพนักงานธุรการ -ครู -ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว	๒.๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๒) จัดให้มีและการบำรุงรักษา สถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวน สาธารณะ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -คนตกแต่งสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม	๓.๑) การปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ ๓.๒) การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๓) การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ๓.๔) การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ ๓.๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองช่าง -หัวหน้าสำนักปลัด -พนักงานขับรถยนต์ -พนักงานสูบน้ำ -คนงาน -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

ประเด็นยุทธศาสาตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกันฯ -ผอ.กองช่าง -พนักงานสูบน้ำ -คนงานทั่วไป -คนตกแต่งสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๕.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ๕.๒) การจัดทำผังเมือง ๕.๓) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕.๔) การบริการประชาชน ๕.๕) การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตคอรัปชั่น ๕.๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๗) การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม ๕.๘) การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๕.๙) การจัดหาและพัฒนารายได้ ๕.๑๐) การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๕.๑๑) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองคลัง -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกันฯ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นายช่างโยธา -นายช่างสำรวจ -เจ้าพนักงานธุรการ -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการเงินและบัญชี -นักวิชาการสาธารณสุข -นิติกร -จพง.จัดเก็บรายได้ -วิศวกรโยธา -นักวิชาการตรวจสอบภายในและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต.								
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานอำนวยการ								
- หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่							-	
- หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๕ ส.ค. ๖๘
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนตกแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานสูบน้ำ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๘
- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๙ พ.ค. ๖๙
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒๙ พ.ค. ๖๙
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ก.ค. ๖๙
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๙
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างสำรวจ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ต.ค.๖๖
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว /ว่าง
- ครู (ค.ศ.๒)	๕	๔	๔	๔	- ๑	-	-	ปรับลดเป็นครูผู้ช่วย
- ครู (ค.ศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย)	๔	๕	๕	๕	+ ๑			กำหนดเพิ่ม/การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว /ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑๙ เม.ย.๖๔
รวม	**๗๒**	**๗๓**	**๗๓**	**๗๓**	**+๒/- ๑**		**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๑	๗๐๓,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๒,๑๒๐	๕๔,๖๔๐	๔๗,๒๘๐	๙๑๑,๔๐๐	๙๕๖,๐๔๐	๑,๐๐๓,๓๒๐	(๕๘,๔๔๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๘๐๐	๖๗๓,๕๖๐	(๔๔,๓๘๐)
	สำนักปลัด																		
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด)	กลาง	๑	๑	๕๕๕,๓๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๓๖๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๗๒๓,๑๒๐	๗๕๘,๕๒๐	๗๙๖,๐๘๐	(๔๖,๒๘๐)
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล)	ชพ.	๑	๑	๕๓๕,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-		๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๘๐	๓๖,๑๒๐	๖๐๙,๓๖๐	๖๔๓,๔๔๐	๖๗๙,๕๖๐	(๔๔,๖๐๐)
๕	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๑	๑	๕๔๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๖๒๐,๒๘๐	๖๕๕,๐๘๐	๖๙๑,๙๒๐	(๔๕,๔๖๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	(๓๔,๖๘๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่ม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๔๘๐	๔๐๗,๖๔๐	๔๓๒,๑๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๓๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๔๗๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๑	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					-													
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๓๔,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๔๓,๖๐๐	๒๔๓,๖๐๐	๒๔๓,๖๐๐	(๑๙,๕๕๐)
																			ตำแหน่งเพิ่มขึ้น
๑๓	คนตกแต่งสวน	-	๑	๑	๑๙๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๔๔๐	(๑๖,๓๒๐)
๑๔	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑	๒๒๕,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๒๔๐	๐	๒๓๔,๓๖๐	๒๓๔,๖๐๐	๒๓๕,๖๐๐	(๑๘,๗๗๐)
																			ปี ๗๒ ตำแหน่งเพิ่มขึ้น
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานสูบน้ำ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน		๒	-	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๑๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๔๐	๒๗,๗๑๐	๒๙,๓๗๐	๔๖๑,๗๔๐	๔๘๙,๔๕๐	๕๑๘,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	-๓๙,๖๘๐
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๒๐๐	๒๐๖,๑๖๐	๒๑๘,๖๔๐	๒๓๑,๘๔๐	(๑๖,๒๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๔๔๐	(๑๗,๖๕๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(๑๓,๙๒๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๑๐,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๕๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๓๖,๔๐๐	(๑๗,๕๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองช่าง																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๓๕	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๖๖๐,๙๕๕	๖๙๘,๑๕๕	๗๓๗,๖๓๕	(๔๘,๖๖๐)
๓๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๘๐	๓๓๙,๗๓๐	๓๕๙,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๓	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	(๑๙,๖๘๐)
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๙๘๐	๓๓๖,๒๔๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	(๒๖,๙๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๐,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๑๗๗,๗๒๐	๑๘๕,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	(๑๔๒๔๐)
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๘,๔๐๐	๑๘๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	(๑๔๓๗๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๒๑๐,๑๒๐	(๑๕๕๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๓๙	ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๗๗,๙๒๐	๖๑๐,๐๘๐	๖๔๔,๒๘๐	(๓๕,๒๒๐)
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๗,๔๐๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๖,๑๒๐	(๒๑,๔๐๐)
๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	(๓๑,๒๐๐)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๒	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๖	-	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/
																			ว่างเดิม
๔๔	ครู	ค.ศ. ๒	๕	๔	-	-	๔	๕	๔	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/
																			ปรับลด ๑
๔๕	ครู	ค.ศ. ๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๔	-	-	-	๕	๕	๕	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/
																			ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๒๐๐	๒๑๖,๖๐๐	๒๒๕,๓๖๐	(๓๖,๖๘๐)
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗	๗	-	-	๗	๗	๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
	รวม (๔)		๗๓	๔๘	๑๓,๒๕๓,๑๘๐	๕๕๔,๔๐๐	๗๓	๗๓	๗๓	+๒/-๑	-	-	๖๓๓,๓๓๕	๗๐๒,๕๒๐	๗๕๒,๗๒๐	๑๔,๔๘๐,๔๓๕	๑๕,๑๘๓,๔๓๕	๑๕,๙๒๖,๑๕๕	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)															๒,๑๗๒,๑๓๗	๒,๒๗๗,๕๑๕	๒,๓๘๘,๙๒๓	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๗)															๑๖,๖๕๓,๐๕๒	๑๗,๔๖๐,๙๕๐	๑๘,๓๓๕,๐๗๘	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															๒๙.๖๔	๒๙.๖๐	๒๙.๕๗	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๕๘.๐๘	๕๕.๔๖	๕๓.๑๙	

หมายเหตุ ประมาณการเงินอุดหนุน ๒๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท

<u>รวมเงินอุดหนุน</u>

๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๕๖,๑๗๕,๐๐๐ บาท

๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑ จำนวน ๕๘,๙๘๓,๗๕๐ บาท

๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒ จำนวน ๖๓,๙๓๓,๔๒๖ บาท

<u>ไม่รวมเงินอุดหนุน</u>

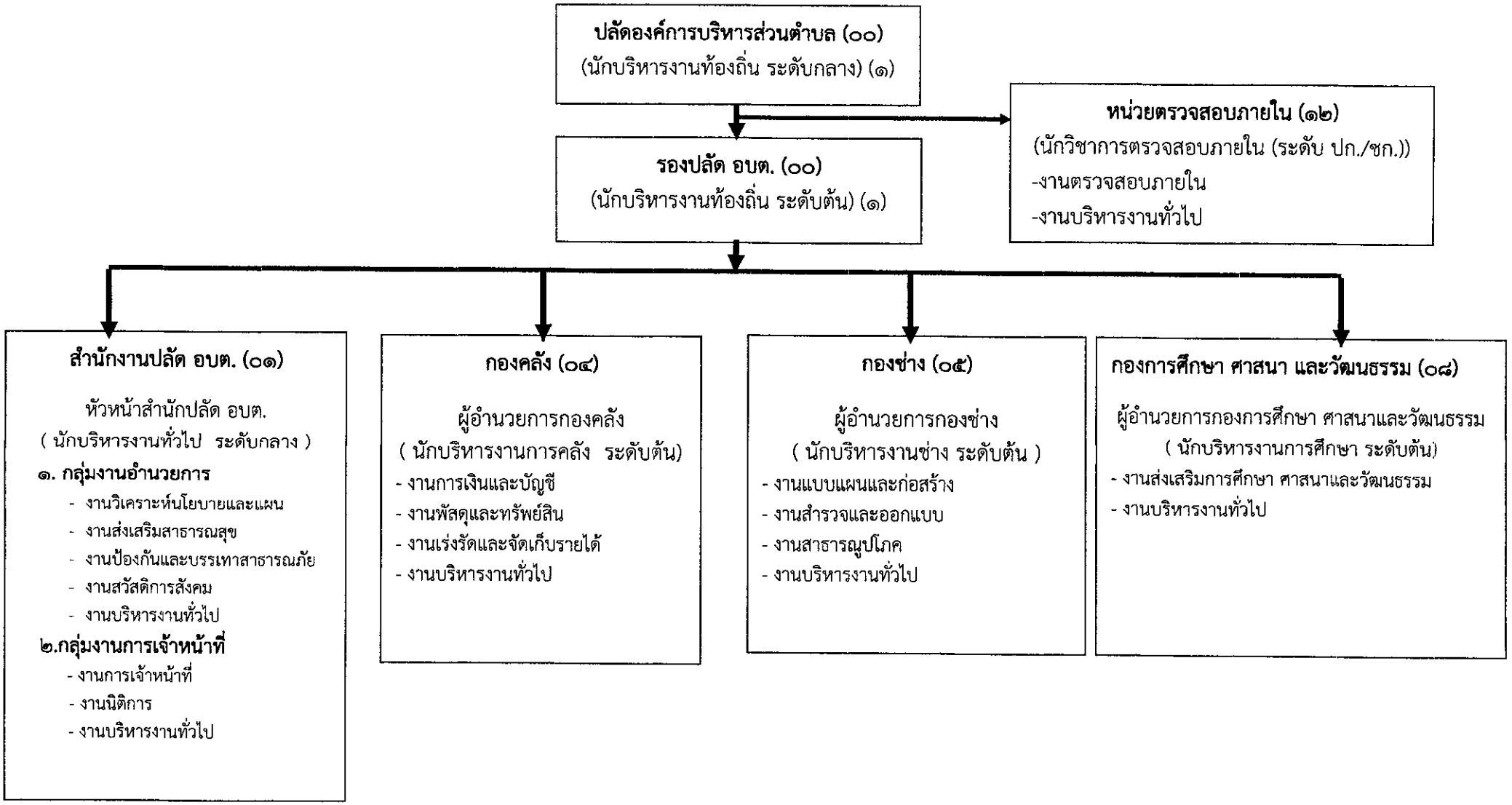
๑.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๒๘,๖๗๕,๐๐๐ บาท

๒.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๑ จำนวน ๓๑,๔๘๓,๗๕๐บาท

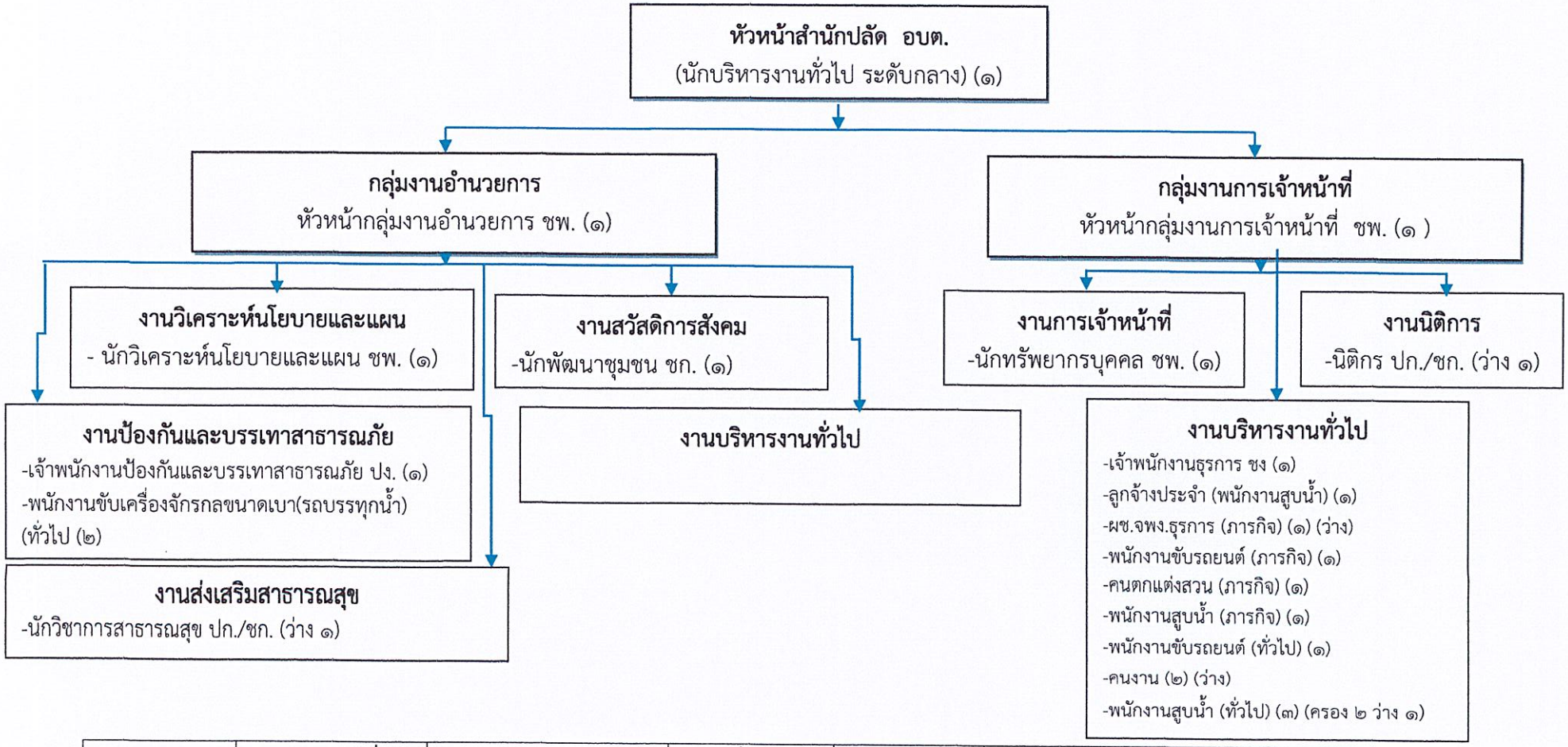
๓.งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๒ จำนวน ๓๔,๙๓๓,๔๒๖ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

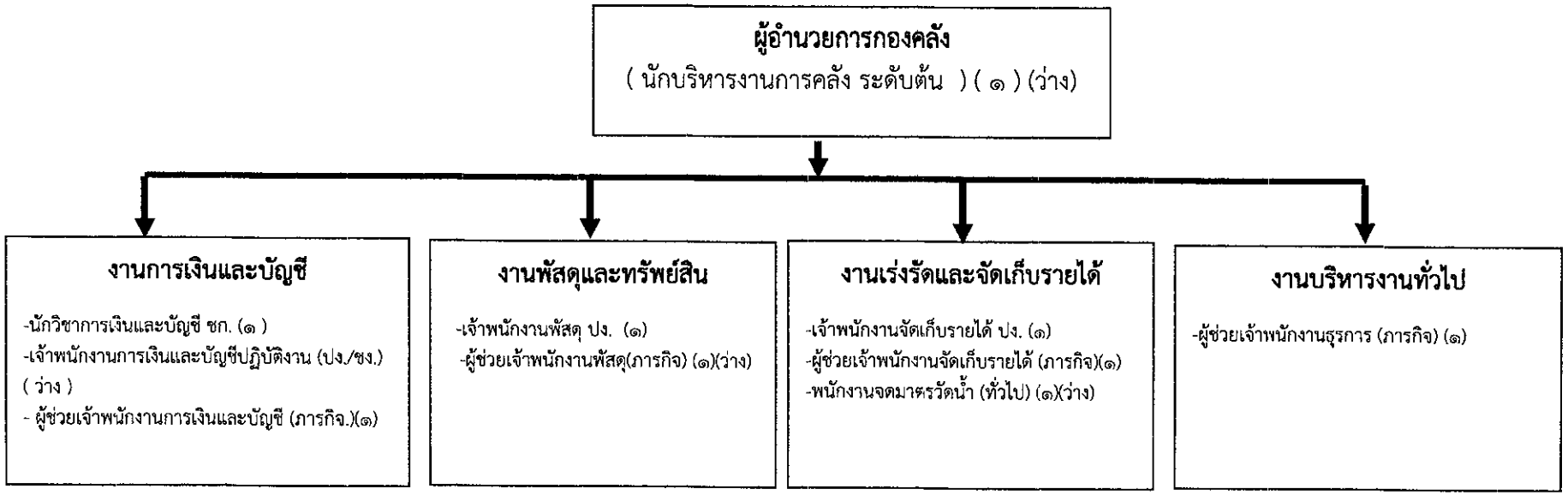


โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๑)



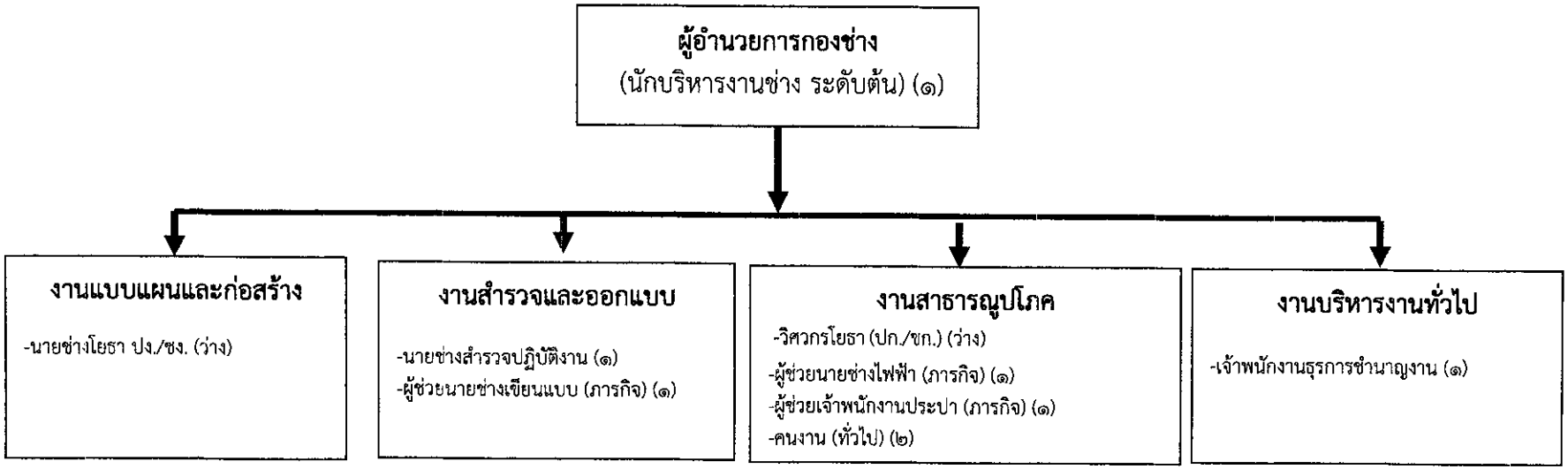
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๑	๐	๐	๒	๓	๐	๒	๑	๔	๘	๒๑
มีคนครอง	๐	๑	๐	๐	๒	๑	๐	๒	๑	๓	๕	๑๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๐	๑	๓	๖

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑			๑		๓	๐	๔	๑	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๐			๑		๒	๐	๓	๐	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๑			๐		๑	๐	๑	๑	๔

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๕)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑			๑		๓	๐	๓	๒	๑๐
มีคนครอง	๐	๐	๑			๐		๒	๐	๓	๒	๘
อัตราว่าง	๐	๐	๐			๑		๑	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๘)

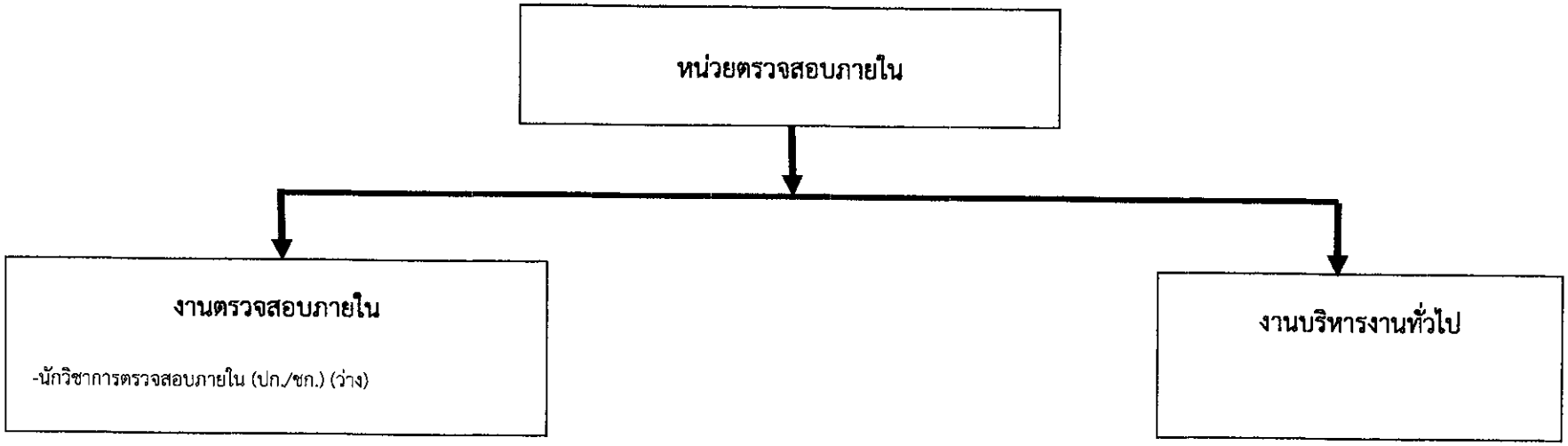
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒธรรม
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
-นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง ๖)
- ครู (ค.ศ.๒) (๔)
- ครู (ค.ศ.๑) (๑)
- ครูผู้ช่วย (อันดับครูผู้ช่วย) (ว่าง ๕)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (ภารกิจ) (๗)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)
-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.(ว่าง)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ผอ. ศพด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๕	๕	๖	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๘	๑	๒๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	๕	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๘	๑	๑๗
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๕	๖	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๑๒)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๓๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายเพ็ชร ตาบชัยคำ	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๓	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๐๓,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๖๗,๒๘๐
๒	นายเกิดชัย สมบุญจันทร์	รป.บ. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๕-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๓๓๐๓-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๐,๓๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๗๒,๓๖๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)											
๓	นางอรอนงค์ ศรีเหรัช	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๒๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๕๕,๓๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๘๗,๗๖๐
	กลุ่มงานอำนวยการ											
๔	นางยุไลลักษณ์ แก่นปัดชา	รป.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ	๕๖-๓-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ	ชพ.	๕๔๕,๕๒๐		๔๒,๐๐๐	๕๘๗,๕๒๐
๕	นางสาวฉันทนา สมบุญจันทร์	รศ.ม. รัฐศาสตร์	๕๖-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๓-๐๓-๓๘๐๓-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๗,๖๔๐			๔๐๗,๖๔๐
๖	ว่าง		๕๖-๓-๐๓-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๓-๓๖๐๓-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐			กำหนดเพิ่ม
๗	นายชาบี พรมไชย	ปวส.	๕๖-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๖-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๐๙,๖๔๐			๒๐๙,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นายนวรัตน์ วงศกาหลินรุ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๙	นายชลชาติ ศรีวิไล	ปวส		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)		๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่											
๑๐	นางนงลักษณ์ โมดา	รป.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๓-๐๔-๓๓๐๒-๐๐๓	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ	๕๖-๓-๐๔-๓๓๐๒-๐๐๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ	๕๓๕,๒๐๐		๔๒,๐๐๐	๕๗๗,๒๐๐
๑๑	ว่าง		๕๖-๓-๐๔-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๓๐๕-๐๐๓	นิติกร	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๑๒	นางวิมลรัตน์ พลธิราช	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๖,๖๔๐			๓๒๖,๖๔๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๓	นายวัตนพร งอยภูธร	ม.๓	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๖๖,๗๖๐			๒๖๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๔	นายเพียรทรัพย์ ศรีวิไล	รป.บ. การปกครองท้องถิ่น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๔,๖๐๐			๒๓๔,๖๐๐
๑๕	นายโชคทวี โมดา	รป.บ. การปกครองท้องถิ่น	-	คนตกแต่งสวน	-	-	คนตกแต่งสวน	-	๓๑๕,๔๔๐			๓๑๕,๔๔๐
๑๖	นายภาณุพงษ์ บัวทอง	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๒๕,๒๔๐			๒๘๘,๕๒๐
๑๗	นางสาวช่อผกา ตาบสีพาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐			๑๖๗,๐๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นายวสันต์ แก้วมะ	ปริญญาตรี	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชินเสน ทันอินทร์อาจ	ม.๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นางสาวนันทันภัส วงศ์ร่ำพันธ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวนิตยา สาขันโคตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเจนสมิทธ์ นาหนิ่นหงษ์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
๒๓	ว่าง			พนักงานสูบน้ำ			พนักงานสูบน้ำ		๑๐๘,๐๐๐			ว่างเดิม

๑๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
๒๔	ว่าง		๕๖-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(บ้านบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		ว่างเดิม
๒๕	นางสาวอาภรณ์ ประกิ่ง	ปริญญาโท	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๓๖,๓๒๐			๕๓๖,๓๒๐
๒๖	ว่าง		๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐			ว่างเดิม
๒๗	นางสาวจิตฤดี โพธิ์ครีคำ	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๙๔,๔๐๐			๓๙๔,๔๐๐
๒๘	นายยันยงค์ ศรีทิน	ปวส.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๐๕,๘๐๐			๒๐๕,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๙	นางสาวสิรินาถ อินธิแสง	บธบ.การบริหารทรัพยากรมนุษย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๓,๘๐๐			๒๓๓,๘๐๐
๓๐	นางสาวณัฐสุดา โทธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐			๑๖๗,๐๔๐
๓๑	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐			ว่างเดิม
๓๒	นางสาวนุชรี แก้วยะลุน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๐,๓๒๐			๒๑๐,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	ว่าง		-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
๓๔	ว่าง		๕๖-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๓	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๘๓,๙๒๐	๕๒,๐๐๐		ว่าง ๓ ต.ค.๖๙
๓๕	ว่าง		๕๖-๓-๐๕-๓๙๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๓-๐๕-๓๙๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม
๓๖	นายนิพม มุลิตา	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๕๖-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙๙,๙๐๐			๒๙๙,๙๐๐
๓๗	นายภักดิ แสนโสม	ปวส.	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๓	นายช่างสำรวจ	ปง.	๕๖-๓-๐๕-๔๙๐๓-๐๐๓	นายช่างสำรวจ	ปง.	๒๓๖,๓๖๐			๒๓๖,๓๖๐
๓๘	นางมลรวี ภูแพง	ศศ.บ. การจัดการทั่วไป	๕๖-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๕-๕๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๗,๓๖๐			๓๑๗,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	นายอาณัติ โนยราช	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๐,๘๘๐			๓๓๐,๘๘๐
๔๐	นายปรีชา ชฎาจิตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๓๓๒,๕๔๐			๓๓๒,๕๔๐
๔๑	นายวิชญ์พล คะตา	วคบ.(วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๓๔๖,๖๐๐			๓๔๖,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายนักรพงษ์ โมตา	ปวช.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)		คนงาน			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐			๓๐๘,๐๐๐
๔๓	นายธนชัย ดวงไชยเงิน	ม.๖		คนงาน			คนงาน		๓๐๘,๐๐๐			๓๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)											
๔๔	นายพฤติพงศ์ พลราชม	ศศ.ม. การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๗,๕๖๐
๔๕	นางสาวกนกวรรณ โสดาคำแดน	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๖,๘๐๐			๒๕๖,๘๐๐
๔๖	นางสาวสุลดิดา แสงสุริวงศ์	ปวส.	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๔,๙๐๐	-	-	๓๓๔,๙๐๐
๔๗	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๘-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๕๖-๓-๐๘-๔๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

๓๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๔๘	นางสาวปิยวรรณ คีมยะราช	ปวส. ทอมพิวเตอร์ธุรกิจ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒๐๐,๓๖๐			๒๐๐,๓๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทำศาลา											
๔๙	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-			ว่างเดิม
๕๐	นางสาวกิชิตธิภรณ์ ปัทมุม	ศษ.ม.การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๙	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๙	ครู	ค.ศ. ๒	๔๓๙,๔๔๐	๔๒,๐๐๐		๕๘๐,๔๔๐
๕๑	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย				ว่างเดิม
๕๒	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย				ว่างเดิม
	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)											
๕๓	นางกชกร วงษ์ยา	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๓๙,๖๐๐			๓๙๕,๓๖๐
๕๔	นางสาวนันทรัตน์ แสนปากดี	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๓๙,๖๐๐			๓๓๒,๒๙๕
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนงามทำ											
๕๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-			ว่างเดิม
	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)											
๕๖	นางสาวปวีณา มุลทองสุข	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๕๓,๓๖๐			๓๕๓,๓๖๐
๕๗	นางจารุวรรณ จักรเครือ	ศศ.บ.สหวิทยาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๒๖,๓๒๐			๒๒๖,๓๒๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำพุ											
๕๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-			ว่างเดิม
๕๙	นางสาวสมรสิน บุระเนตร	ศษ.ม.การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๓๐	ครู	ค.ศ. ๒	๔๓๙,๐๘๐	๔๒,๐๐๐		๔๘๓,๐๘๐
	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)											
๖๐	นางบิรดา ทองบุญชาติ	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๒๓๙,๖๐๐			๒๓๙,๖๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนบก											
๖๑	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			ว่างเดิม
๖๒	นางมาลา จักรเครือ	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๓	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๓	๔๓๓,๖๐๐			๔๓๓๖๐๐
๖๓	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย				ว่างเดิม
	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)											
๖๔	นางพยอม โสมศรีคำ	ค.ศ.บ.การปฐมศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๒๓๙,๖๐๐			๒๓๙,๖๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนงามโคก											
๖๕	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			ว่างเดิม
๖๖	นางสุคนธา ไพโหล	ศษ.ม.การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๕	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๕	ครู	ค.ศ. ๒	๔๓๙,๙๒๐	๔๒,๐๐๐		๕๘๓,๙๒๐
๖๗	นางนิตยา นารถโคตร	ค.ศ.บ.การศึกษาปฐมวัย	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๘	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๔-๖๖๐๐-๓๒๘	ครู	ค.ศ. ๒	๔๒๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		๔๖๕,๖๐๐

๑๓. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแป้น											
๖๘	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-			ว่างเดิม
๖๙	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๒๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-			ว่างเดิม/ปรับตำ
๗๐	ว่าง	-	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-			ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๗๑	นางอรพินธ์ นาคโคตร	ศศ.บ.การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๓๖๙,๒๐๐			๓๖๙๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๒	นางสาวกิตติญาพร กวนพะลา	ม.๖		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๔,๐๐๐			๓๐๔,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๗๓	ว่าง		๕๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๕๖-๓-๓๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๗๕๕,๓๒๐			ว่างเดิม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับขึ้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการเพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ
๒. การให้บริการ
๓. การวิจัย
๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
๕. การเขียนหนังสือราชการ
๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

"เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ ใส่ใจการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล"

พันธกิจ

๑. พัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับองค์
๓. พัฒนาความรู้ และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง
๔. พัฒนาความรู้ด้านการบริหาร
๕. พัฒนาความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีความรู้และเกิดทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีความรู้และเกิดทักษะในด้านการบริหาร
๕. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๓) การยึดถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

(๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น หน่วยงาน สำนักงานปลัด โทร. ๐๔๒-๐๙๙๗๑๘
ที่ สน ๗๙๖๐๑ /๒๕๖๙ **วันที่** ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙
เรื่อง แจ้งมติ ก.อบต. จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้เสนอขอความเห็นชอบอนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ไปแล้วนั้น บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

เพื่อถือปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในฐานผู้รับผิดชอบงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และจัดทำประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

(ลงชื่อ) ผู้บันทึก
(นางนงลักษณ์ โมตา)
หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่
(นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)

ความเห็นของหัวหน้างาน.....
.....

(ลงชื่อ)
(นางสาวอรอนงค์ โมตา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด อบต. .....
.....

(ลงชื่อ)
(นายสถิตย์ สมบุญจันทร์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัด อบต.....
.....

(ลงชื่อ)
(นายสุพัฒ ดาบชัยคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อพิจารณาสั่งการของ นายก อบต.บ้านแป้น
(/) อนุมัติตามที่เสนอ
( ) ไม่อนุมัติ เพราะ.....

(ลงชื่อ)
(นายตรีทศ เพ็งสว่าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

ที่รับที่ดิน ๑๒๒
วันที่ ๒๙ เดือน ก.ย. ๖๙
เวลา ๑๓.๓๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
อำเภอโพนนาแก้ว
เลขรับที่ ๓๐๑
วันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๙
เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (กง.นถ.) โทร. ๐ ๔๒๗๑ ๔๓๒๒

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๖ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอกุดบาก และอำเภอส่องดาว)

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับเรื่องการโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้ อบต.ทราบก่อน เพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครลงนามให้ อบต. ทราบภายหลัง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงขอส่งมติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มาเพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายจรัสพงศ์ คำดอกรับ)
เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

ที่ สน๐๐๒๓.๑๗/ว ๓๐๑
ลงวันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๙
เรียน ○ นายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง
✓ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง
✓ เพื่อทราบ
○ เพื่อถือปฏิบัติ
✓ เพื่อดำเนินการต่อไป
○ รายงานให้อำเภอทราบภายใน

(นางสาวณัฐชา สิมพานดง)

(นายแก้วพล อินธิแสง)
ท้องถิ่นอำเภอโพนนาแก้ว

"สกลนครเมืองแห่งความสุข"

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

เรื่อง การพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
1	เมืองสกลนคร	อบต. พังขว้าง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
2	เมืองสกลนคร	อบต. ขมิ้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
3	เมืองสกลนคร	อบต. ดงมะไฟ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
4	เมืองสกลนคร	อบต. โนนหอม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
5	เมืองสกลนคร	อบต. ดงชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
6	เมืองสกลนคร	อบต. โคกก่อง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
7	เมืองสกลนคร	อบต. ม่วงลาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
8	เมืองสกลนคร	อบต. ห้วยยาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
9	สว่างแดนดิน	อบต. บงเหนือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
10	สว่างแดนดิน	อบต. ตาลโกน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
11	สว่างแดนดิน	อบต. คำสะอาด	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
12	สว่างแดนดิน	อบต. ค้อใต้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
13	สว่างแดนดิน	อบต. แวง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
14	สว่างแดนดิน	อบต. ตาลเนิ้ง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
15	สว่างแดนดิน	อบต. บ้านถ่อน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
16	สว่างแดนดิน	อบต. โพนสูง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
53	วาริชภูมิ	อบต. วาริชภูมิ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
54	วาริชภูมิ	อบต. ค้อเขียว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
55	คำตากล้า	อบต. คำตากล้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
56	คำตากล้า	อบต. นาแต้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
57	โพนนาแก้ว	อบต. นาตงวัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
58	โพนนาแก้ว	อบต. บ้านแป้น	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
59	โคกศรีสุพรรณ	อบต. แมดนาท่ม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
60	โคกศรีสุพรรณ	อบต. ด่านม่วงคำ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
61	โคกศรีสุพรรณ	อบต. เหล่าโพนค้อ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
62	เต่างอย	อบต. เต่างอย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
63	เต่างอย	อบต. บึงทวาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
64	เต่างอย	อบต. จันทร์เพ็ญ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
65	เต่างอย	อบต. นาตาล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
66	นิคมน้ำอูน	อบต. นิคมน้ำอูน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
67	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองปลิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
68	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองบัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
69	นิคมน้ำอูน	อบต. สุวรรณคาม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ
70	ภูพาน	อบต. หลุบเลา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

ลำดับที่	อำเภอ	อปท.	รายละเอียดประเด็นสำคัญที่ต้องกำหนดในแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572						มติ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร
			หลักการและเหตุผล	เป้าหมายการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา	วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	การติดตามและการประเมินผลการพัฒนา	
71	ภูพาน	อบต. กกปลาชิว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569 มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ 1 ตุลาคม 2569 และให้รายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนครทราบ ภายใน 5 วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นายกนก กองทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใช้แผนเดิม/เปลี่ยนแปลง	ในปี พ.ศ.2570 - 2572													
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	ทั้งหมด (อัตรา)	ว่าง (อัตรา)	ที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	แนวทางการพัฒนาบุคลากร
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 56-3-11-4801-001	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-003	1										เห็นชอบ
48	เจริญศิลป์	อบต. บ้านเหล่า	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				97	19	78	28.03	28.12	28.21	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-004	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-005	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-006	1										เห็นชอบ
49	เจริญศิลป์	อบต. หนองแปน	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
50	เจริญศิลป์	อบต. เจริญศิลป์	ใช้แผนเดิม	-	-	-					58	17	41	27.92	28.05	28.18	เห็นชอบ
51	เจริญศิลป์	อบต. ทุ่งแก	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	1				50	14	36	31.09	31.17	29.76	เห็นชอบ
52	เจริญศิลป์	อบต. โคกศิลา	ใช้แผนเดิม	-	-	-					40	9	31	32.73	32.81	32.89	เห็นชอบ
53	วาริชภูมิ	อบต. วาริชภูมิ	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นิติกร 56-3-01-3105-001	1				40	6	34	33.78	34.15	34.23	เห็นชอบ
54	วาริชภูมิ	อบต. ค้อเขียว	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถกู้ชีพ (ภารกิจ)	1				90	28	62	39.90	39.94	39.97	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	1				34	5	29	36.90	37.05	37.22	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1										เห็นชอบ
55	คำตากล้า	อบต. คำตากล้า	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
56	คำตากล้า	อบต. นาแต้	ใช้แผนเดิม	-	-	-					58	11	47	32.31	32.47	32.26	เห็นชอบ
57	โพนงามแก้ว	อบต. นาตงวัฒนา	ใช้แผนเดิม	-	-	-					75	16	59	32.49	32.03	31.96	เห็นชอบ
58	โพนงามแก้ว	อบต. บ้านแป้น	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				65	10	55	29.55	29.60	29.51	เห็นชอบ
				ปรับลดอัตราตำแหน่งครู	กองการศึกษา ฯ	ครู จากระดับ 2 เป็นครูผู้ช่วย 56-3-08-6603-005			1		73	25	48	29.93	29.40	29.57	เห็นชอบ
59	โคกศรีสุพรรณ	อบต. แวงดงมาทม	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
60	โคกศรีสุพรรณ	อบต. ดงมะไฟ	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	คนงานสูบน้ำ (ทั่วไป)				1	48	16	32	33.41	33.47	33.53	เห็นชอบ
61	โคกศรีสุพรรณ	อบต. เหล่าไฮน้อย	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1				59	13	46	33.90	33.42	33.[illegible]	เห็นชอบ
				ปรับระดับ	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็น ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	1				56	13	43	34.77	34.83	34.[illegible]	[illegible]
				ปรับระดับ	กองการศึกษา ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็น ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ศพด.ห้วยบากเหนือ	1										
62	เขาวง	อบต. เขาวง	ใช้แผนเดิม	-	-	-											
63	เขาวง	อบต. นิเวศน์	เปลี่ยนแปลง	ตำแหน่งเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-[illegible]-4803-001	1				60	9	51	34.93	34.9[illegible]		
											40	-	39	39.61	39.[illegible]		

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569

พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และร่างแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

	อำเภอ	อบต.	อบต.ดำเนินการจัดทำแผนใหม่/เปลี่ยนแปลง	รายการที่เสนอขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงในปี พ.ศ.2570 - 2572							อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่ายประจำปี			มติ ก.อบต.จ.สกลนคร
				การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	สังกัด	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	อัตรากำหนดเพิ่ม	อัตราตัดโอน	อัตราปรับลด	อัตรายุบเลิก	อัตรากำลังทั้งหมด (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง (อัตรา)	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	2570	2571	2572	
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานธุรการ 56-3-11-4101-002				1							
64	เต่างอย	อบต. ขันหมาก	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
65	เต่างอย	อบต. บาตร	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 56-3-01-3810-001	1				60	9	51	32.99	32.95	32.82	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1				58	17	41	35.57	36.08	36.19	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	นายช่างไฟฟ้า 56-3-5-4706-001	1										เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองช่าง	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	หน่วยตรวจสอบภายใน	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
66	นิคมน้ำอูน	อบต. นิคมน้ำอูน	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001	1				41	10	31	34.87	35.29	35.69	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-01-4601-001				1							เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	คนงาน (ทั่วไป)	1										ไม่เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	กองช่าง	คนงาน (ทั่วไป)	1										เห็นชอบ
67	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองปลิง	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1				31	3	28	31.64	31.03	30.43	เห็นชอบ
68	นิคมน้ำอูน	อบต. หนองบัว	เปลี่ยนแปลง	ยุบเลิกตำแหน่ง	สำนักปลัด อบต.	นักวิชาการสาธารณสุข 56-3-01-3601-001				1	26	6	20	39.48	39.70	39.80	เห็นชอบ
				กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข 56-3-01-4601-001	1										เห็นชอบ
69	นิคมน้ำอูน	อบต. สุวรรณคาม	ใช้แผนเดิม	-	-	-											เห็นชอบ
70	ภูพาน	อบต. หลุบเลา	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	สำนักปลัด อบต.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศพด.บ้านจัดระเบียบ	1				34	6	28	38.11	38.33	38.55	เห็นชอบ
71	ภูพาน	อบต. กกปลาชิว	เปลี่ยนแปลง	กำหนดเพิ่ม	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ 56-3-01-3203-001	1				51	41	10	25.12	25.13	25.14	เห็นชอบ
				ยุบเลิกตำแหน่ง	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				1	39	8	31	37.67	37.85	37.00	เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ 9/2569 วันที่ 18 กันยายน 2569 มีมติเห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีผลบังคับใช้ใน วันที่ 1 ตุลาคม 2569

และให้รายงานผลให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนครทราบ ภายใน 5 วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นายกนก กองทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น
ที่ ๒๔๕ / ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบกับหนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๑๙๔ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกอบด้วยบุคคล ดังนี้

๑. นายตรีทศ เพ็งสว่าง	ตำแหน่ง	นายก อบต.บ้านแป้น	ประธานกรรมการ
๒. นายสุพัฒ ดาบชัยคำ	ตำแหน่ง	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นายสถิตย์ สมบุญจันทร์	ตำแหน่ง	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นางกิตติพร ฤทธิ์ฤชัย	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายพฤติพงศ์ พลราชาม	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางอรอนงค์ ศรีเพชร	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางนงลักษณ์ โมตา	ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง ศึกษาวิเคราะห์ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา ๓ ปี ว่าต้องการบุคลากรประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการศูนย์เสียในแต่ละปี

/๔. ศึกษาวิเคราะห์....

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครแล้วให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายตรีทศ เพ็งสว่าง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

.....

เวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายตรีทศ เพ็งสว่าง	ประธานกรรมการ		
๒	นายสุพัฒ ดาบชัยคำ	กรรมการ		
๓	นายสถิตย์ สมบุญจันทร์	กรรมการ		
๔	นางกิตติพร ฤทธิ์ฤชัย	กรรมการ		
๕	นายพฤติพงศ์ พลราชม	กรรมการ		
๖	นางสาวอรอนงค์ โมตา	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางนงลักษณ์ โมตา	ผู้ช่วยเลขานุการ		

- สำเนา -

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

.....

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายตรีทศ เพ็งสว่าง	ประธานกรรมการ	ตรีทศ เพ็งสว่าง	
๒	นายสุพัฒ ดาบชัยคำ	กรรมการ	สุพัฒ ดาบชัยคำ	
๓	นายสถิตย์ สมบุญจันทร์	กรรมการ	สถิตย์ สมบุญจันทร์	
๔	นางกิตติพร ฤทธิ์ฤชัย	กรรมการ	กิตติพร ฤทธิ์ฤชัย	
๔	นายพฤติพงศ์ พลราชม	กรรมการ	พฤติพงศ์ พลราชม	
๕	นางอรอนงค์ ศรีเพชร	กรรมการ	อรอนงค์ ศรีเพชร	
๖	นางนงลักษณ์ โมตา	เลขานุการ	นงลักษณ์ โมตา	

เปิดประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายตรีทศ เพ็งสว่าง ประธานกรรมการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายตรีทศ เพ็งสว่าง
ประธาน

๑.๑ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลแป้น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคล ด้านการจัดสรรบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ซึ่งจะครบกำหนดการบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๑.๒ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายตรีทศ เพ็งสว่าง ตำแหน่ง นายก อบต.บ้านแป้น ประธานกรรมการ
๒. นายสุพัฒ ดาบชัยคำ ตำแหน่ง ปลัด อบต. กรรมการ
๓. นายสถิตย์ สมบุญจันทร์ ตำแหน่ง รองปลัด อบต. กรรมการ
๔. นางกิตติพร ฤทธิ์ฤชัย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นายพฤติพงศ์ พลราชม ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษาฯ กรรมการ
๖. น.ส.อรอนงค์ โมตา ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
๘. นางนงลักษณ์ โมตา ตำแหน่ง หน.กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการ (นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ)

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาและสำรวจความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่เห็นว่ามีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจที่จะเกิดขึ้น ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปริมาณงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล นั้นควรอยู่ในวงเงินไม่เกิน ๔๐ % ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

มติที่ประชุม ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

นายตรีทศ เพ็งสว่าง
ประธาน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามที่จังหวัดสกลนครแจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งนั้นเร่งจัดทำแผนอัตรากำลังให้แล้วเสร็จและประกาศใช้ให้ทันและมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้นผมจึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมในวันนี้เพื่อพิจารณาในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อจะได้ประกาศใช้ให้ทันตามที่จังหวัดกำหนด ซึ่งรายละเอียดในการพิจารณากำหนดตำแหน่งหรือแนวทางในการเพิ่มกรอบตำแหน่งนั้นผมจะให้ปลัดได้ชี้แจงแนวทางให้ทราบครับ

นางนงลักษณ์ โมตา
นักทรัพยากรบุคคล

จากหนังสือซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้ซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังนั้น อบต. ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒ . ให้ อบต. คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ อบต. และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๓. ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ซึ่งในแผนอัตรากำลังประกอบไปด้วยสาระสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

- วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่ของ อปท.ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

- ศึกษาความต้องการกำลังคนทั้งหมด ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ได้ และรายละเอียดอื่น ๆ อีกจำนวนมาก ซึ่งรายละเอียดได้จัดทำเป็นเอกสารแจกให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบแล้ว

ซึ่งก่อนที่จะจัดทำแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งนั้นเราต้องมีการกำหนดและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานเราด้วย เพื่อการกำหนดตำแหน่งงานนั้นจะได้ตรงและบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ ซึ่งวิสัยทัศน์ อบต.บ้านแป้น คือ “เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ ใส่ใจการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ”

<u>พันธกิจ</u>

๑. พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาวะที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. พัฒนาตำบลบ้านแป้นให้เป็นเมืองน่าอยู่ และน่าลงทุน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน โดยเชื่อมโยงการค้า การท่องเที่ยว

๔. เสริมสร้างความอุดมสมบูรของทรัพยากรธรรมชาติ และคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพควบคู่กับการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้สมดุลอย่างยั่งยืน

๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน

๖. สืบสานวัฒนธรรม จารีตประเพณีที่ดีงามของท้องถิ่นให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาบุคลการให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรและประชาชน

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ การศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา

๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑.๓ การสงเคราะห์การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต สตรี เด็ก คนชราคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน

๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรคการส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว

๑.๕ การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน

๑.๖ พัฒนาแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ

ซึ่งงานในด้านนี้ที่เราเน้นและให้ความสำคัญเป็นอันอับแรก ก็คือการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรคการส่งเสริมและพัฒนาสถาบัน การศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ซึ่งงานในด้านนี้เรามีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว คือ งานการสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ และผู้ยากจน โดยมีตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน รับผิดชอบดูแลอยู่แล้ว

ส่วนงานการศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็มี นักวิชาการศึกษา ดูแล

น.ส.อรอนงค์ โมตา
หัวหน้าสำนักปลัด

ดิฉันขอเสนอเพิ่มกรอบอัตรากำลังใน ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกลุ่มงานอำนวยการ งานส่งเสริมสาธารณสุข เนื่องจากปัจจุบันภารกิจงานสาธารณสุขมีเพิ่มมากขึ้น และยังไม่มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานโดยตรง เพื่อให้การปฏิบัติราชการได้ทันท่วงทีเห็นควรกำหนดตำแหน่งนี้ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คะ

นายสถิตย์ สมบุญจันทร์
รองปลัด อบต.

ผมเห็นด้วยกับที่หัวหน้าสำนักปลัด เสนอครับ

นางนงลักษณ์ โมตา
นักทรัพยากรบุคคล

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่ง ครู (ค.ศ.๒) ว่าง ๑ อัตรา ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแป้น ไม่ทราบว่าท่าน ผอ.กองการศึกษาฯ มีความเห็นเช่นไรคะ

นายพฤติพงศ์ พลราชม
ผอ.กองการศึกษาฯ

ผมขอให้เสนอปรับลดตำแหน่งจากเดิม ครู (ค.ศ.๒) เป็น ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย (ครูผู้ช่วย) ครับ เพราะจะได้ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กถส. ได้ครับ

นายตรีทศ เพ็งสว่าง
ประธานฯ

มีใครจะเสนอเพิ่มเติมไหมครับ

นายสถิตย์ สมบุญจันทร์
รองปลัด อบต.

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒.๒ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
๒.๓ จัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๒.๔ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อบริการด้านการท่องเที่ยว
๒.๕ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเพื่อการท่องเที่ยว
สำหรับยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวนั้น ไม่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ของเรา เนื่องจาก อบต.เราไม่มีสถานที่ท่องเที่ยว แต่ยุทธศาสตร์นี้เป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับจังหวัด เราจึงไม่จำเป็น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๓.๑ การปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์
๓.๒ การพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์
๓.๓ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
๓.๔ การแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
๓.๕ การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
๓.๖ ส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๓.๗ การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
๓.๘ การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ ๓ เป็นเรื่องการพัฒนาเกษตรกรรม ซึ่งงานในส่วนนี้ประกอบด้วยการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง การฝึกอบรมประกอบอาชีพ การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ซึ่งงานที่ผมได้กล่าวมานี้ อบต.ของเราก็ได้มอบหมายให้นักพัฒนาชุมชนดูแลอยู่แล้ว ด้านงานการเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรรมต่าง ๆ เราก็มอบให้กองช่างดูแลอยู่แล้ว ฉะนั้นผมคิดว่ายุทธศาสตร์นี้เราก็ไม่จำเป็นต้องเปิดกรอบเพื่อรองรับตำแหน่งใด ซึ่งอันนี้ก็ขึ้นอยู่กับความเห็นของคณะกรรมการทุกคนด้วย

นายตรีทศ เพ็งสว่าง
ประธาน ทุกท่านมีความเห็นเป็นอย่างไร

มติที่ประชุม เห็นด้วยที่จะไม่มีการเปิดกรอบเพื่อรองรับตำแหน่งตามยุทธศาสตร์นี้

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๔.๑ บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจัดทำผังเมือง
๔.๒ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔.๓ การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น

๔.๔ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๔.๕ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
๔.๗ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๔.๘ การจัดหาและพัฒนารายได้
๔.๙ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
๔.๑๐ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการที่อยู่อาศัย
๔.๑๑ การสนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค
๔.๑๒ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา
๔.๑๓ การส่งเสริมการมีงานทำ

นายสถิตย์ สมบุญจันทร์
รองปลัด อบต.

ยุทธศาสตร์นี้ จะมีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบหลาย ๆ ด้าน ฉะนั้นผมคิดว่าสมควรเป็นอย่างมากที่จะเปิดกรอบเพื่อรองรับตำแหน่ง ตามยุทธศาสตร์นี้ ซึ่งแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์นี้ ที่เราต้องเน้นหนักก็คือ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ซึ่งแนวทางการพัฒนาส่วนอื่นก็สำคัญไม่น้อยกว่ากัน ซึ่งที่เป็นปัญหาตอนนี้คือ งานเอกสาร และการประชาสัมพันธ์ ถ้าได้ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ มาช่วยก็คงจะทำให้งานราบรื่นดี เพราะปัจจุบันภารกิจทุกอย่างจะต้องลงในเว็ปไซต์ อบต. เพื่อเป็นการเผยแพร่ข้อมูล เช่น การรับตรวจ ITA ประเมิน LPA ครับ

นายตรีทศ เพ็งสว่าง
ประธาน

สำหรับงานกฎหมาย เราก็มีปลัด อบต.ดูแลอยู่แล้ว

นางอรนงค์ ศรีเพชร
หัวหน้าสำนักปลัด

ปัจจัยที่เราต้องคำนึงถึงข้อต่อมาคือ
๒. ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
เป็นที่รู้ ๆ กันว่าแต่ละปีงานต่าง ๆ ก็ถูกถ่ายโอนมาท้องถิ่นมากขึ้น ดังนั้น อบต.เราจึงจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีการเปิดกรอบเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

นางกิตติพร ฤทธิ์ฤชัย
ผู้อำนวยการกองช่าง

ดิฉันเห็นด้วย เช่นงานโครงการสร้างพื้นฐาน มีงบประมาณจากหน่วยงานอื่นเข้ามาด้วย และยิ่งงบประมาณจากหน่วยงานข้างนอกถ้า อบต. ทำเอกสารทันเวลาก็จะได้งบประมาณแต่ถ้าไม่ทันเราก็จะไม่ได้งบประมาณ

นางอรอนงค์ ศรีเพชร
หัวหน้าสำนักปลัด

หากกองช่างมีเจ้าหน้าที่มารับผิดชอบงานเอกสารโดยตรงดิฉันคิดว่างานที่ได้งบประมาณจาก หน่วยงานข้างนอกจะไม่มีปัญหาเลย คณะกรรมการทุกท่านมีความเห็นเหมือนกันว่าการที่จะเปิดกรอบรับตำแหน่งใด ๆ ก็ต้องดูปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเปรียบเทียบแต่ละส่วนดังนี้

๑. สำนักปลัด งานเอกสารที่แต่ก่อนมีเอกสารรับประมาณ ๒,๕๐๐ - ๒,๗๐๐ ฉบับ แต่ปีที่ผ่านมาเอกสารรับเพิ่มเป็น ๒,๘๐๐-๓,๐๐๐ ฉบับ นั่นบ่งบอกถึงหนังสือสั่งการหรือการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ปริมาณงานก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน หรือที่ชัดเจนอีกงานคืองาน จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ แต่ก่อนพิจารณาจากผู้มีอายุ ๖๐ ปี และมีฐานะยากจน แต่ปัจจุบัน ผู้มีอายุ ๖๐ ปี จะได้รับเบี้ยหมดทุกคน

๒.งานกองคลัง เมื่อมีการถ่ายโอนงานต่าง ๆ มาให้ท้องถิ่น งบประมาณก็ย่อมเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ การจัดทำเอกสารบัญชีงบประมาณต่าง ๆ ก็เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

๓.งานกองช่าง การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานก็เพิ่มขึ้นมากขึ้นตามงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นความต้องการของกำลังคนที่จะทำงานก็ต้องเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน (รายละเอียดตามเอกสารแนบ) นอกจากเราจะคำนึงถึงปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว เรายังต้องคำนึงถึงก็คือ

๓. การเปรียบเทียบปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้วย ว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร ไม่ใช่มีกรอบอัตรากำลังคนตำแหน่งนี้มาก แต่การทำงานก็ยังล่าช้าเหมือนเดิม หรือปริมาณงานมาก แต่งานแต่ละชิ้นงานใช้เวลาในการทำน้อย ก็ไม่จำเป็นต้องเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งเพิ่มเช่นกัน

๔. การเปรียบเทียบสภาพพื้นที่ของ อบต. อบต.ในพื้นที่ใกล้เคียง กับเราด้วย ว่าในสภาพพื้นที่ ๆ มีลักษณะภูมิประเทศ สภาพวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชน และองค์ประกอบอื่น ๆ มีลักษณะเป็นอย่างไร อบต. ใกล้เคียงเหล่านั้น เขาเปิดตำแหน่งใดบ้าง และถ้าเราจะเปิดกรอบเหมือน อบต.ใกล้เคียง สภาพพื้นที่หรือบริบทอื่นเราเหมือนเขาหรือไม่ เช่น อบต.ใกล้เคียงมีสถานที่ท่องเที่ยวที่สำคัญ ๆ มีวัดวาอาราม ที่มีเกจิอาจารย์ชื่อดัง เขาก็สามารถเปิดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือตำแหน่งเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ หรือ อบต.ที่มีตลาดสด ขนาดใหญ่ก็จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่เทศกิจ เช่น ทต.นาแก้ว แต่เราไม่มีตลาดสดเหมือนเขา อบต.เราก็ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทศกิจ อย่างนี้เป็นต้น ไม่ใช่ว่าเห็น อบต.หรือเทศบาล ใกล้เปิดกรอบตำแหน่งอะไรได้ก็อยากจะเปิดตามอันนี้ก็ไม่ใช่ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

๕. การวิเคราะห์ตำแหน่งว่าง

ซึ่งในการกำหนดตำแหน่งนี้เราต้องพิจารณาถึงตำแหน่งว่างด้วย ว่าเป็นตำแหน่งสำคัญ เพราะหากเรากำหนดตำแหน่งเพิ่มแล้ว งานในตำแหน่งที่ขอเปิดมีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกับตำแหน่งว่างก็จะเป็นการทำงานซ้ำซ้อน

นายสถิตย์ สมบุญจันทร์
รองปลัด อบต.

นอกจากเราจะวิเคราะห์ความต้องการเพิ่มหรือลดของตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เราต้องวิเคราะห์งานในแต่ละส่วนประกอบด้วย ซึ่งในปัจจุบัน อบต.ของเราแบ่งออกเป็น ๕ ส่วน ดังนี้

สำนักปลัด ซึ่งลักษณะงานที่สำนักปลัดต้องรับผิดชอบมี ดังนี้

๑. สำนักปลัด ให้น.ส.อรอนงค์ โมตา ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ