



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต. จังหวัดสกลนคร) ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น อำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายตรีทศ เพ็งสว่าง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

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 เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ 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	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน อบต.บ้านแป้น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงาน อบต.บ้านแป้น	๔๗
ภาคผนวก	
- ประกาศกำหนดส่วนราชการ ของ อบต.	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น อำเภอโพธาราม จังหวัดสุพรรณบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙ 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 เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

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 ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

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

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 หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๑.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดสกลนครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายขององค์กร (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 ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๑.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย
สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า
อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค
ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของ
ภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้
ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ใน
การปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจ
ของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ
หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ
ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ
กำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๑.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓
ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ
แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากการกำหนดโครงสร้างที่มาก
เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป
ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น
มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ
สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรับรองการ
เกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทน
ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน
ราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจ
ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๑.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

(๓) ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

(๕) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

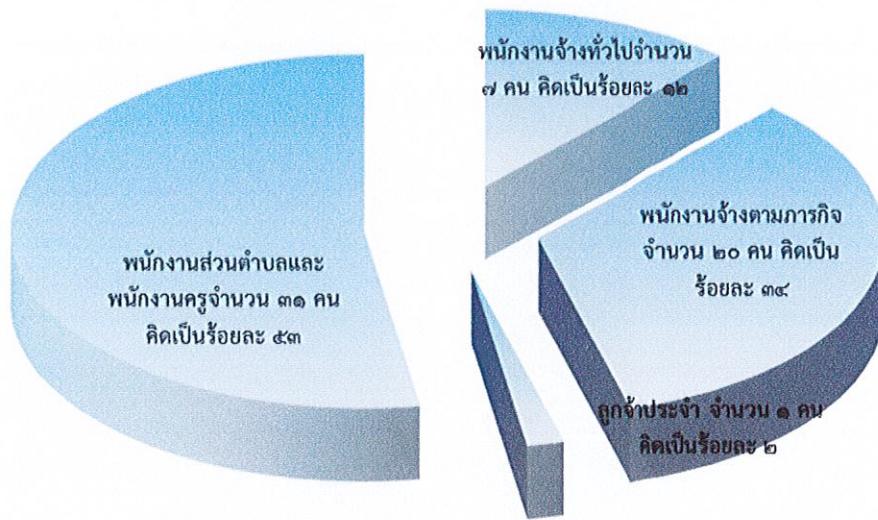
๒. ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด อบต.บ้านแป้น



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้พิจารณาคัดคว้าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

(๑) สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

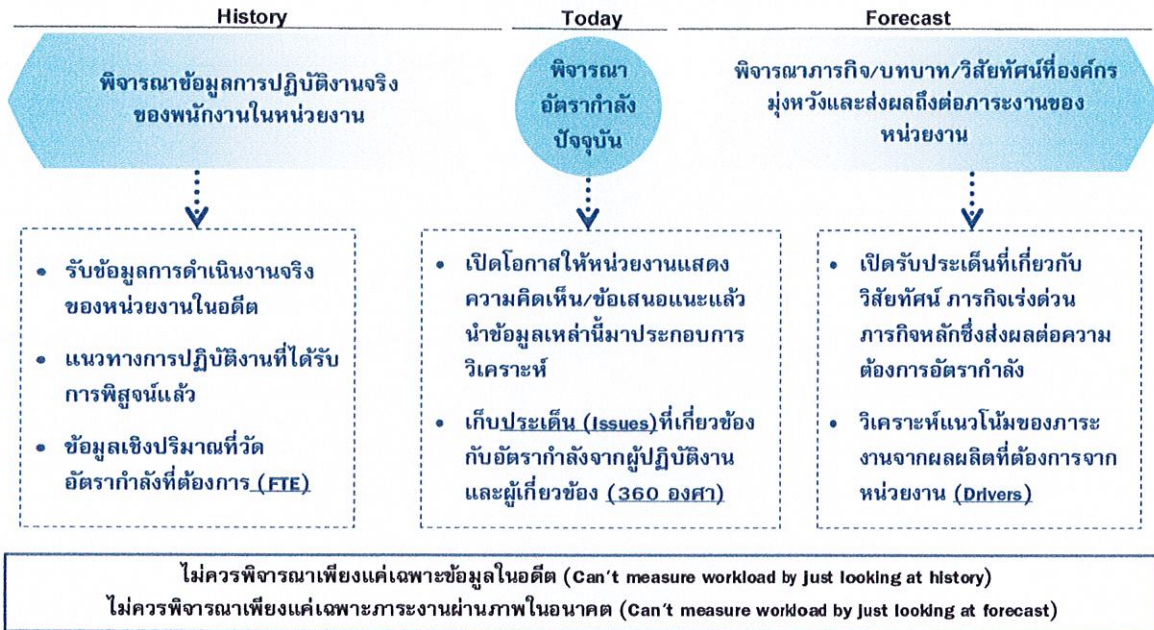
(๓) กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตร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

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

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

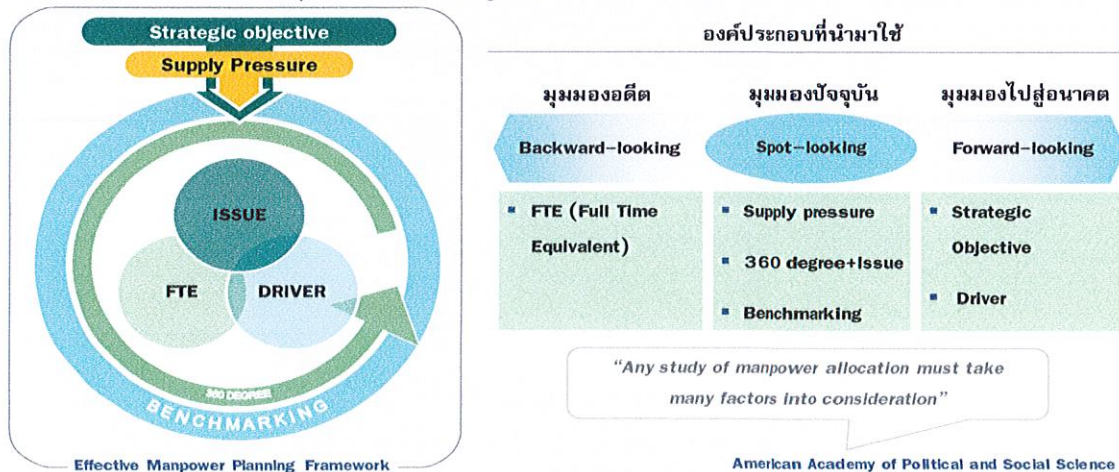
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูล ที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ 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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ 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 การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ตีก่อนจะคำนวณ 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

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

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

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (การตรวจประเมิน LPA)

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

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

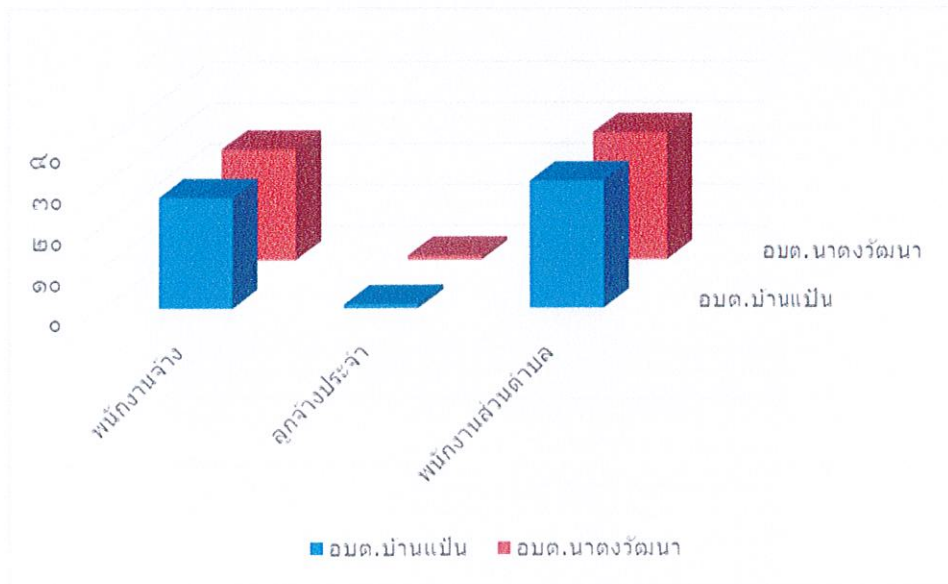
- พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงวัฒนา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



ชื่อ อบท.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
อบต.บ้านแป้น	๓๑	๑	๒๗
อบต.นาตงวัฒนา	๓๑	๑	๒๗

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงวัฒนา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ 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 และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้งานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น 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 ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ปัญหาเรื่องการค้าจัดขยะ

๓.๔ ปัญหาเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ

๓.๕ ปัญหาขุงลาย

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 บางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้
อุปโภค-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 ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ๓.๕ กำจัดขยะให้หมดทั้งหมู่บ้าน
- 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 จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๗ จัดการแข่งขันกีฬาตำบล ตำบลยาเสพติด
- ๕.๘ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๙ ปรับปรุงทัศนียภาพ ตามแนวถนนทุกสายและทุกหนองน้ำสาธารณะในพื้นที่
อบต.

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ต้องการให้มีการรณรงค์รักษาป่าไม้ธรรมชาติและแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๖.๒ ต้องการได้รับความรู้เสริมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 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 ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านแป้นคือ **“ชุมชนน่าอยู่ ผู้คนมีความรู้ คุณธรรม น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียง ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น 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 ผู้ติดเชื่อเอดส์ และผู้ยากจน
- ๑.๔) กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค
- ๑.๕) กลยุทธ์การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๑.๖) กลยุทธ์การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน
- ๑.๗) กลยุทธ์การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ

๒) ยุทธศาสตร์พัฒนาการท่องเที่ยว

- ๒.๑) กลยุทธ์การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๒) กลยุทธ์จัดให้มีและการบำรุงรักษา สถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

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) กลยุทธ์การแก้ไขปัญหาเสพติด การทุจริต คอร์รัปชัน
- 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 แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทั้งหมด เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการด้านการขยายไฟฟ้าสาธารณะเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตร การคมนาคมขนส่ง การระบายน้ำภายในหมู่บ้านในฤดูฝน ซึ่งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก หลากๆ โครงการ/กิจกรรม เกินศักยภาพที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นจะสามารถดำเนินการได้ ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึงครบตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้

๓) ด้านเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ส่งเสริมอาชีพต่าง ๆ ให้ประชาชนเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัว สนับสนุนให้ประชาชนดำเนินงาน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและพัฒนาเศรษฐกิจในทุกรูปแบบ เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งในอนาคต ต่อไป

๔) ด้านสังคมศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้ส่งเสริมความรู้และป้องกันการระบาดของยาเสพติด ทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ รมรงค์ส่งเสริมหมู่บ้านปลอดยาเสพติด ส่งเสริมเยาวชนและประชาชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อมๆ กัน เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ได้รณรงค์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกประชาชนด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๗ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (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 (มาตรา ๑๖ (๒))
 - (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (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 (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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 จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น 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 ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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)

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

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</p>

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 ที่จะรองรับการดำเนินการกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการเพิ่มต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานอำนวยการ</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานอำนวยการ</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

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

๑. สำนักงานปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๘ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๑๐ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ ครู (คศ.๒) ๕ อัตรา
 - ๔.๓ ครู (คศ.๑) ๑ อัตรา
 - ๔.๓ ครูผู้ดูแลเด็ก(ว่าง) ๔ อัตรา
 - ๔.๔ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
 - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑.๑) การจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ๑.๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๑.๓) การสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ยากจน ๑.๔) การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค ๑.๕) การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ๑.๖) การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัครและองค์กรเอกชน ๑.๗) การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองคลัง -หัวหน้าสำนักปลัด -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -จพง.ป้องกันฯ -เจ้าพนักงานธุรการ -ครู -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว	๒.๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๒) จัดให้มีและการบำรุงรักษา สถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ	-ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองการศึกษาฯ -หัวหน้าสำนักปลัด -นักพัฒนาชุมชน -นักวิชาการศึกษา -คนตักแต่งสวน
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 -พนักงานขับรถ -พนักงานสูบน้ำ -คนงานทั่วไป -พวง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑) การอนุรักษ์ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกันฯ -ผอ.กองช่าง -พนักงานสูบน้ำ -คนงานทั่วไป -คนตักแต่งสวน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> ๕.๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ๕.๒) การจัดทำผังเมือง ๕.๓) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕.๔) การบริการประชาชน ๕.๕) การแก้ไขปัญหายาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชัน ๕.๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.๗) การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม ๕.๘) การพัฒนาองค์กรและบุคลากร ๕.๙) การจัดหาและพัฒนารายได้ ๕.๑๐) การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๕.๑๑) เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> -ปลัด อบต. -รองปลัด อบต. -ผอ.กองช่าง -ผอ.กองคลัง -หัวหน้าสำนักปลัด -จพง.ป้องกันฯ -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน -นายช่างโยธา -นายช่างสำรวจ -เจ้าพนักงานธุรการ -นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการเงินและบัญชี -จพง.จัดเก็บรายได้ -วิศวกรโยธา -นักวิชาการตรวจสอบภายใน และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญี่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด อบต.								
- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
- พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนตักแต่งสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	กำหนดเพิ่ม
- เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๖	๖	๖	+๖	-	-	การสรรหา ตำแหน่ง ดังกล่าวให้ กระทำได้ที่ ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติ จัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
- ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	-	-	-	+๘	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ว จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	(๕๘,๐๑๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๕,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๗,๕๑๐)	
	สิ้นปีผลิต													
๓	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้ากลุ่ม/สัด)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๓๖๐	๕๕๑,๕๖๐	๕๖๓,๘๐๐	(๓๘,๕๒๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชอ.	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๖๘,๐๐๐	๕๘๓,๑๒๐	(๓๗,๙๒๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชอ.	๑	๔๕๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๕,๑๖๐	๕๖๘,๙๒๐	๕๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปจ./ชง.	๑	๔๒๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๕,๒๔๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๖๓,๓๒๐	(๓๘,๖๘๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๒๐๐,๘๔๐	-	๑	๑	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐	๒๑๕,๕๘๐	๒๑๕,๕๘๐	(๓๗,๕๓๐)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	๓๙๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑๒,๒๔๐	๑๕,๑๖๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๑๙,๘๘๐	(๓๖,๗๘๐)	
๙	ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์น้ำ	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๑๘,๖๔๐	-	๑	๑	๘,๙๒๐	๙,๑๒๐	๙,๕๘๐	๒๓๖,๕๖๐	๒๓๖,๕๖๐	(๑๘,๒๒๐)	
๑๑	คนตักแถม	-	๑	๑๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๘,๒๔๐	๑๖๘,๒๔๐	(๑๖,๙๖๐)	
๑๒	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑๘๘,๕๒๐	-	๑	๑	๗,๕๒๐	๗,๕๒๐	๘,๑๖๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	(๑๕,๗๑๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๐,๑๒๐	-	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๖๒,๓๖๐	๑๖๒,๓๖๐	(๑๖,๕๑๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๔	พนักงานสูบน้ำ	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕	คนงาน	-	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนซึ่งคาดว่าจะต้องขึ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)		อัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้างเพิ่มเติม / ลด	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)	อัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง		อัตราค่าจ้าง
	กองคลัง													
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้บริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	๑๓,๕๕๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๕๐	๕๑๐,๕๒๐	๕๕๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๑๙	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓๗,๙๐๐	-	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	ว่างเต็ม	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ร./ช.ร.	๑	๒๑๕,๕๖๐	-	๑	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๒๒,๗๖๐	๒๓๖,๖๖๐	(๑๓,๙๐๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๓๗,๙๖๐	-	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๑๗,๖๘๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานซึ่งตนเองมีถือ													
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๑๕,๘๕๐	-	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๒๒,๙๓๐	๑๓๖,๘๑๐	(๑๓,๘๗๐)	
๒๔	พนักงานจัดมาตรฐานตัวไม้		๑	๑๓๗,๖๕๐	-	๑	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๔๓,๖๑๐	๑๕๕,๕๗๐	(๑๑,๙๖๐)	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๑,๘๕๐	-	๑	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๓๘,๘๑๐	๑๕๐,๗๑๐	(๑๑,๙๐๐)	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๗๖๐)	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๓,๙๒๐	-	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๘๓,๕๒๐	(๑๓,๖๐๐)	
	กองช่าง													
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๐๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	(๑๒,๙๒๐)	
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	๓๕๑,๑๖๐	-	๑	-	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๙๒๐	๓๖๑,๐๘๐	๓๗๕,๐๐๐	(๑๓,๙๒๐)	
๓๑	นายช่างสำรวจ	ป.ร./ช.ร.	๑	๒๓๗,๙๖๐	-	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๑๗,๖๘๐	ว่างเต็ม	
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๓๖๕,๔๘๐	๓๗๕,๔๘๐	(๑๐,๒๐๐)	
	พนักงานซึ่งตนเองมีถือ													
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๒๙,๓๒๐	-	๑	-	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๕,๒๘๐	๑๓๔,๖๐๐	๑๔๖,๖๐๐	(๑๑,๙๘๐)	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑๓๖,๒๐๐	-	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	(๑๒,๐๐๐)	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๗๖๐)	
	พนักงานซึ่งตนเองมี													
๓๖	คนงาน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้รับช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	จำนวนเงิน ประจำ ตำแหน่ง(๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม															
๓๓	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๕๒๒,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๕๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๕๐	๕๓๗,๗๐๐	๕๓๗,๗๐๐	๕๓๗,๗๐๐	๕๓๗,๗๐๐	(๓๕,๒๒๐)
๓๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ข.ม.	๑	๒๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๖๖,๐๔๐	(๒๑,๒๕๐)
๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ข.ง.	๑	๖๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๗๓,๓๒๐	๗๓,๓๒๐	๗๓,๓๒๐	๗๓,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ง./ข.ง.	๑	๖๖,๖๖๐	-	๑	๑	๑	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๗๓,๓๒๐	๗๓,๓๒๐	๗๓,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว.ง.	๖	-	-	๖	๖	๖	-	-	-	๖๖๖,๐๐๐	๖๖๖,๐๐๐	๖๖๖,๐๐๐	เงินอุดหนุน/ กำหนดเพิ่ม	
๔๒	ครู	ค.ศ. ๒	๕	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๔๓	ครู	ค.ศ. ๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๘	-	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน/ ว่าง ๒ อัตรา	
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ข.ก.	๑	๑๑๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	๑๒๑,๐๐๐	(๑๒,๕๐๐)	
	หน่วยตรวจสอบภายใน															
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ข.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
	รวม (๕)		๖๕	๑๐,๖๕๕,๗๖๐	๓๗๕,๐๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	๕๓๒,๖๕๐	๕๓๒,๖๕๐	๕๓๒,๖๕๐	๑๑,๖๑๐,๐๖๐	๑๑,๖๑๐,๐๖๐	๑๑,๖๑๐,๐๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕% (๕)															
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)															
	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (รวมเงินอุดหนุน)															
	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															

หมายเหตุ

รวมเงินอุดหนุน

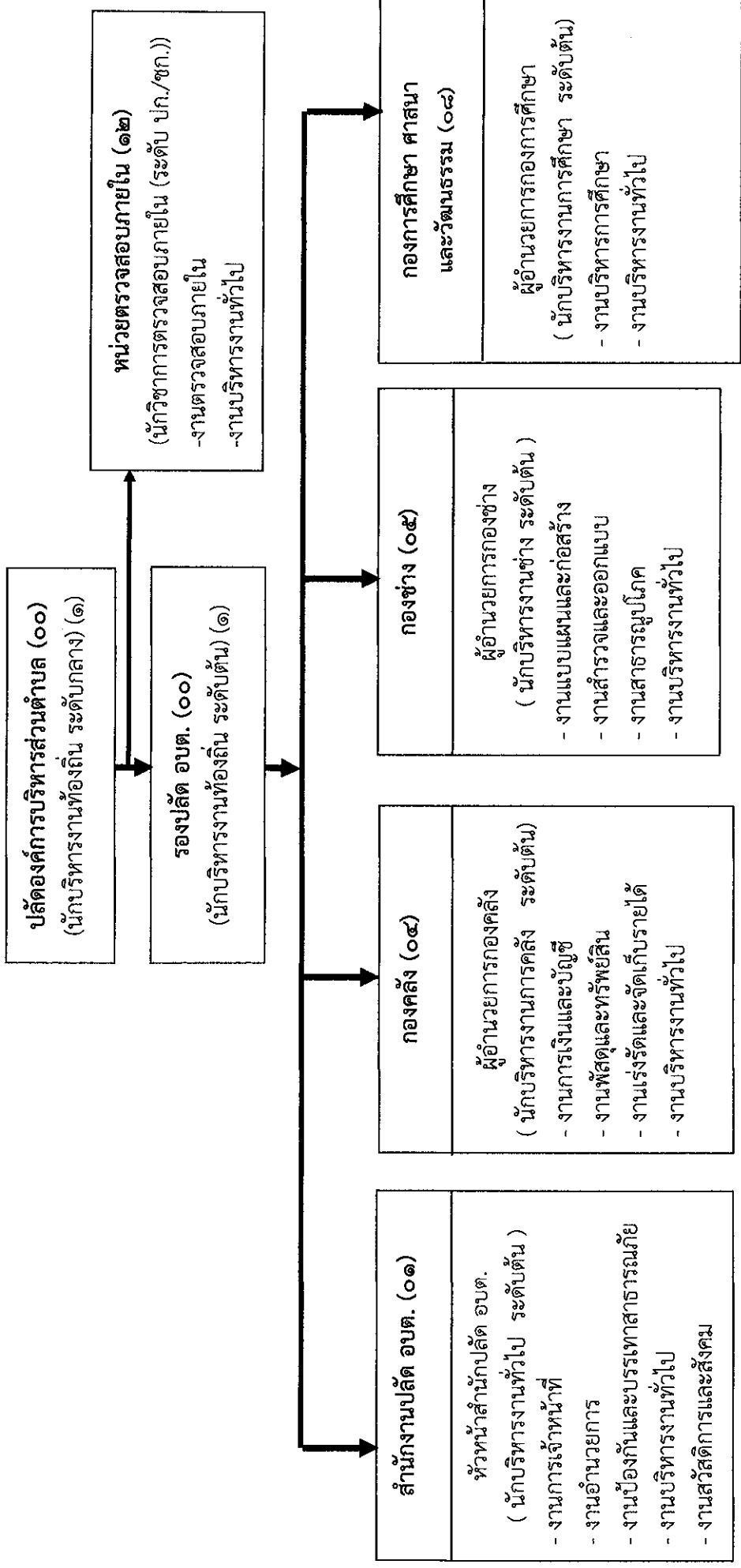
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๐๕๐,๐๐๐ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๕๐,๕๔๕,๐๐๐ บาท
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๕๕,๐๑๙,๒๕๕ บาท

ไม่รวมเงินอุดหนุน

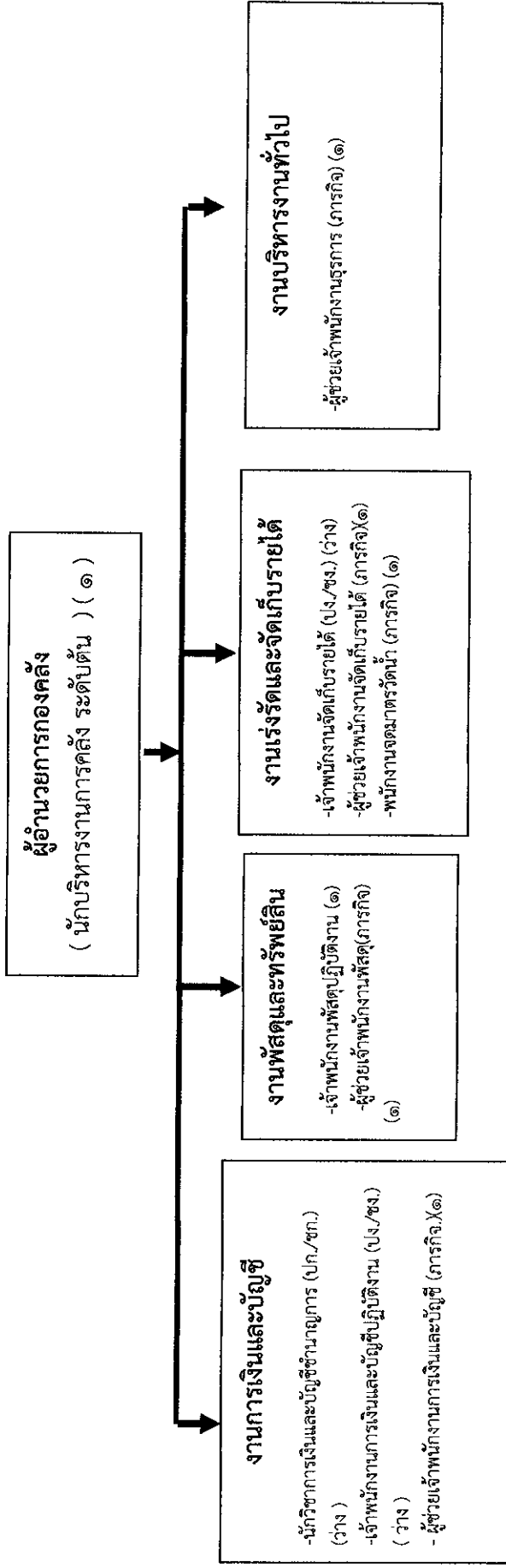
๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒๓,๐๙๐,๐๐๐ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๒๕,๔๙๕,๐๐๐ บาท
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๓๐,๐๑๙,๒๕๕ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

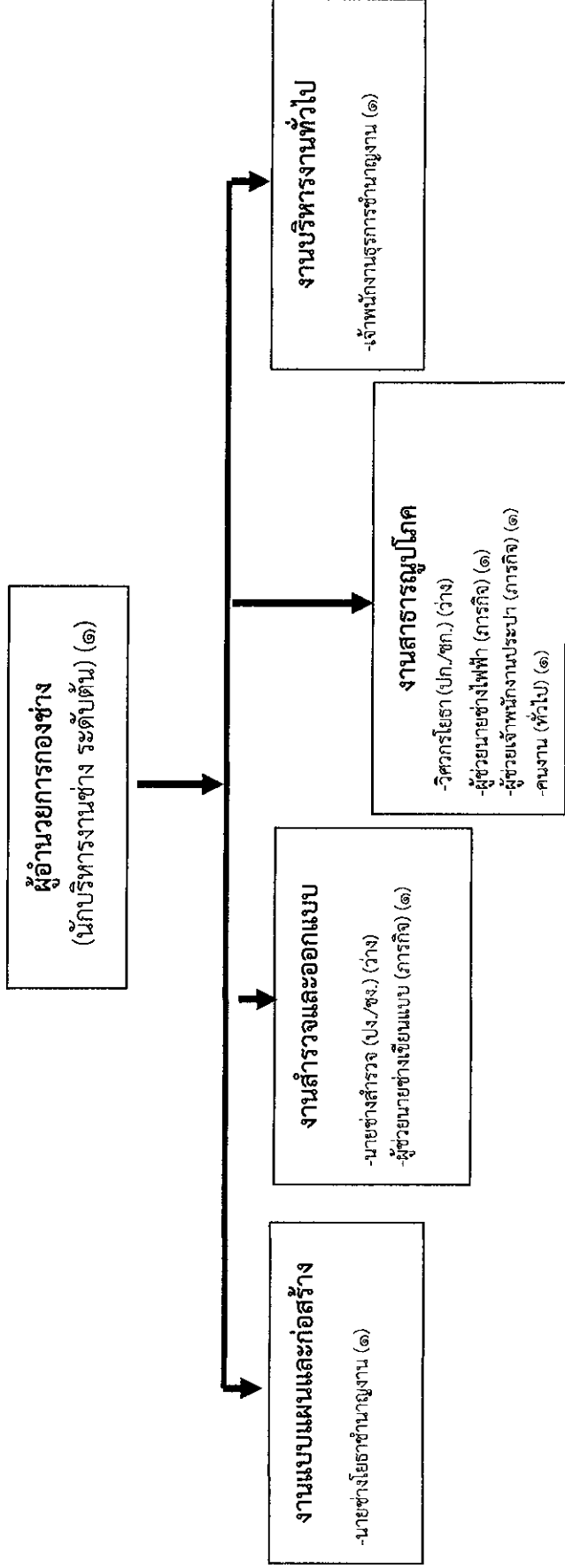


โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๔)



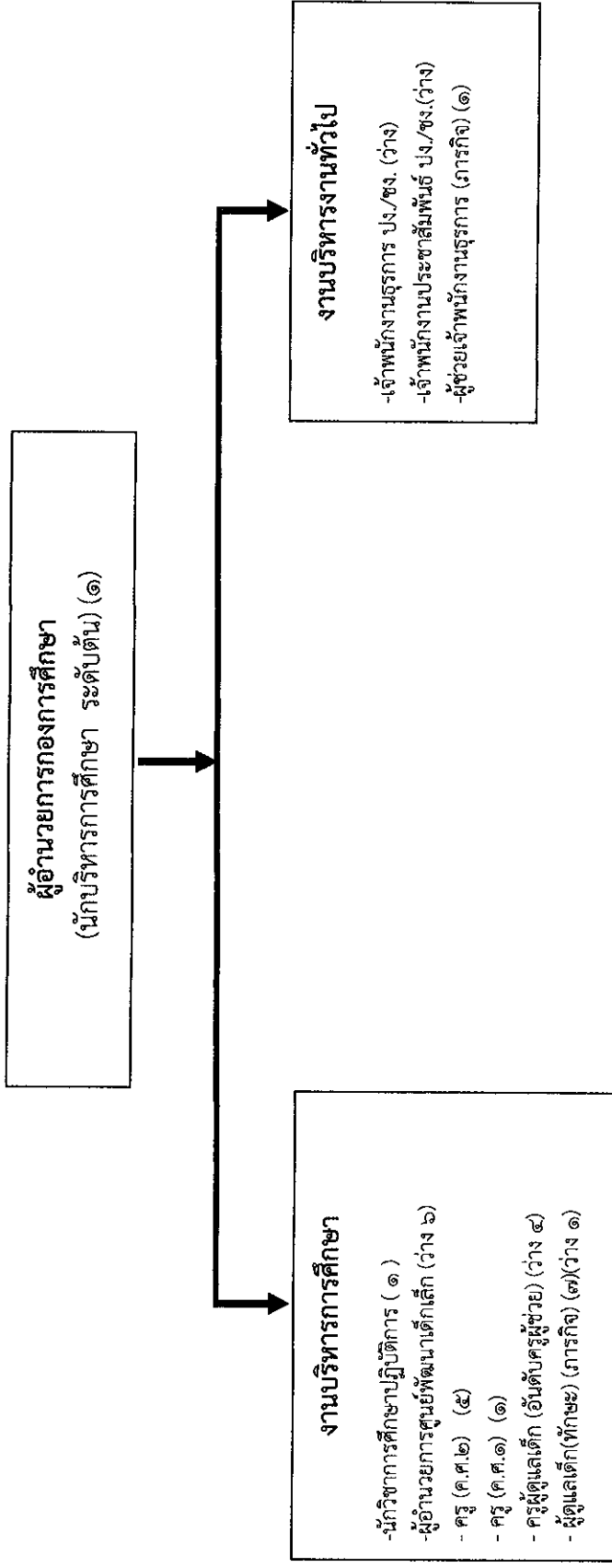
ประเภท ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ปก./ชก.	อ.ส.	ปง./ชง.					
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑		๑			๓	๐	๕	๐	๑๐
มีนครอง	๐	๐	๑		๐			๑	๐	๕	๐	๗
อัตรารว่าง	๐	๐	๐		๑			๒	๐	๐	๐	๓

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๕)



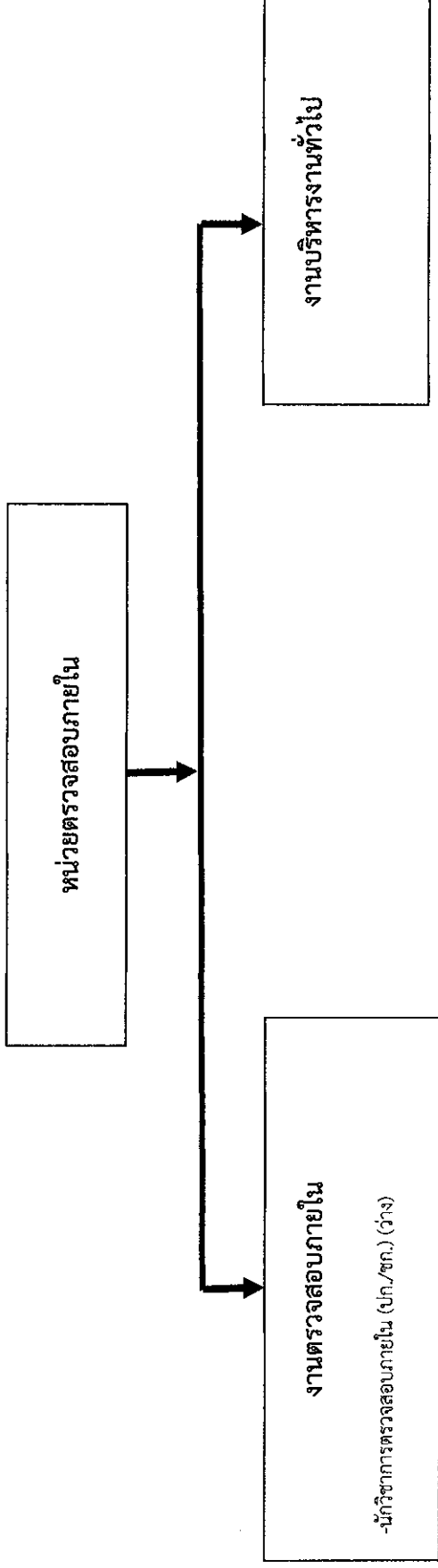
ประเภท	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ท้องถิ่น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ป.ก./ชก.	อ.ส.				
ระดับ												
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๑		๑			๓	๐	๑	๔
มีนครอง	๐	๐	๐	๑		๐		๒	๐	๐	๑	๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐		๑		๑	๐	๐	๐	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๐๘)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ครู ผช./ ครู ผดด.	ผอ. คพด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๖	๔	๖	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๙	๐	๒๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	๖	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๗	๐	๑๕
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๔	๖	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๒	๐	๑๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น (๑๒)



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ครู	ครู ผช./ครู ผดต.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑
มีนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
อัตรว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑

๑๓. บัญชีแสดงการจัดครองผู้ดำเนินงานและกิจการกำหนดเลขที่ไม่ส่วนราชการ และระงับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง ปรากฏตามนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองอำนวยการส่งเสริม				กองอำนวยการส่งเสริม				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ			
๑	นายสุพจน์ ศาปชัยคำ	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๑	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๕๖๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕๖,๒๖๐
๒	นายเชิดชัย สมบุญจันทร์	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕,๖๖๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๖๖๐	๔๕,๖๖๐	๔๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐
๓	นายประจักษ์ ศรีธรรม	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานส่งเสริม (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานส่งเสริม (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖,๖๖๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๖๖๐	๕๖,๖๖๐	๕๖๖,๕๖๐	๕๖๖,๕๖๐
๔	นางนงนิตย์ นิกาย	ร.บ.ม. รัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๔	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๔	นักบริหารงานบุคคล	ช.ก.	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐
๕	นางอุบลรัตน์ นานันต์คำ	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๕	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๕	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก.	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐
๖	นางสาวอัญญา สมบุญจันทร์	ร.บ.ม. รัฐศาสตร์	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕,๖๖๐	๕๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐
๗	นางสาวพิชญ์พัทธ์ อธิสัง	ร.บ.ม. การจัดการทั่วไป	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐
๘	นายสุวิทย์ คำเกษม	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร.๓	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ร.๓	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐
๙	สุกิจประจักษ์		-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖,๖๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐
๑๐	นายสัมพันธ์ อภัยธรรม	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕,๖๖๐	๒๕,๖๖๐	๒๕,๖๖๐	๒๕,๖๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐
๑๑	นายเชิดชัย ศรีวิไล	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	คนควบคุมสวน	-	-	คนควบคุมสวน	-	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๑๒	นายบุญฤทธิ์ วัชระ	ร.บ.ม. ๖	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๑๓	นายสุวิทย์ อภัยธรรม	ป.ต.ด.ก.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๓๕,๐๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๑๔	นายสุวิทย์ แก้วมะ	ปริญญาตรี	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๕	นายสุวิทย์ พันธ์ศรีทอง	ร.บ.ม. ๖	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	-	พนักงานสุ่มน้ำ	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๖	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลคนเดิน	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลคนเดิน	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๗	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๘	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๑๙	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐
๒๐	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	ผู้ช่วยนายการขนส่ง (นับบริหารงานการขนส่ง)	ต้น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	ผู้ช่วยนายการขนส่ง (นับบริหารงานการขนส่ง)	ต้น	๕๕,๕๖๐	๕๕,๕๖๐	๕๕,๕๖๐	๕๕,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐	๕๕๖,๕๖๐
๒๑	นางสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	นักบริหารงานและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	นักบริหารงานและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๒๒	นางสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.ก.	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๒๓	นางสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. ๖	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลคนเดิน	ป.๓/ช.ก.	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานขับเครื่องจักรกลคนเดิน	ป.๓/ช.ก.	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐	๓๕๖,๕๖๐
๒๔	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานขับรถ	ป.๓	๕๖-๓๐๐-๕๑๑๓-๐๐๙	เจ้าพนักงานขับรถ	ป.๓	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐
๒๕	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐
๒๖	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐
๒๗	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐
๒๘	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐
๒๙	นายสุวิทย์ วงศาพาสี	ร.บ.ม. การปกครองท้องถิ่น	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๓๖,๕๖๐

๑๓. บัญชีแสดงการจัดตั้งและงบกำไรขาดทุนและงบกำไรส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน ประมาทพายนัญญ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	นางจิตติพร ฤทธิชัย	วท.บ. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	(ผู้อำนวยการกองช่าง) นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๖๐,๕๐๐		๕๖๕,๕๐๐
๓๑	นาง	ปริญญา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.น./พ.น.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.น./พ.น.	๓๕๕,๖๐๐		๓๖๐,๖๐๐
๓๒	นางนิตยา มุณีตา	ป.ส.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	พ.น.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	พ.น.	๓๕๓,๓๐๐		๓๕๘,๓๐๐
๓๓	นาง	ป.ส.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.น./พ.น.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.น./พ.น.	๒๓๗,๕๐๐		๒๔๒,๕๐๐
๓๔	นางสาววิภา พงษ์	ศ.บ. การจัดการทั่วไป	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	พ.น.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	พ.น.	๒๕๕,๒๕๐		๒๕๙,๒๕๐
๓๕	นายอนุชิต โขธราช	ป.ส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๒๕,๖๐๐		๑๒๙,๖๐๐
๓๖	นายวิเชียร ชูฉัตร	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๒๖,๒๐๐		๑๓๑,๒๐๐
๓๗	นายวิญญูเดช สอน	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	๓๓๔,๐๐๐		๓๓๙,๐๐๐
๓๘	นายถิรพงษ์ โนนตา	ป.ช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๓๔,๐๐๐		๑๓๘,๐๐๐
๓๙	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)										
๔๐	นายพิเชษฐพงศ์ สอนราม	ศ.บ.บ. การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	(ผู้อำนวยการศึกษา) นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	(ผู้อำนวยการศึกษา) นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๕๖๐,๒๐๐		๕๖๕,๒๐๐
๔๑	นางสาวนันทิยา พงษ์ศักดิ์	ศ.บ. การบริหารงานศึกษาศาสตร์	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	พ.น.	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	พ.น.	๒๕๕,๕๕๐		๒๕๙,๕๕๐
๔๒	นาง	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-		กักเกณฑ์เงิน
๔๓	นางสาวปิยวรรณ สิมประราช	ป.ส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๐๐๐		๑๕๕,๐๐๐
๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าศาลา										
๔๕	นางสาววิจิตติยาภรณ์ ปัทมปุ	ศ.บ. การบริหารการศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๕	ครู	ค.ศ. ๖	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ. ๖	๓๓๐,๕๐๐		๓๓๕,๕๐๐
๔๖	นาง	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๓๖,๕๐๐		๒๔๑,๕๐๐
๔๗	นาง	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	๒๓๖,๕๐๐		๒๔๑,๕๐๐
๔๘	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)										
๔๙	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๖๐๐		๑๖๐,๖๐๐
๕๐	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๖,๒๕๕		๑๖๑,๒๕๕
๕๑	พนักงานตามภารกิจ (ทักษะ)										
๕๒	นางสาวปัทมา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๐๐		๑๓๑,๕๐๐
๕๓	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๔	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๕	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๖	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๗	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๘	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๙	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๐	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๑	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๐๐		๑๓๑,๕๐๐
๕๒	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๓	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๔	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๕	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๖	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๗	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๘	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๙	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐
๕๐	นางสาวนันทิยา มุณีตา	ศ.บ. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๕๐๓๐๑-๐๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๕๐		๑๖๐,๕๕๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดสรรเงินผู้ทำแทนและกรรมการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประเภทสามัญ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม			กรมอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๕๖	คุณภัทราภรณ์ สอนวิชา											
๕๗	นางมาลา อัครศรี	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยม	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๑	๓๓๖,๕๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๘	นางวันฉวี											ว่างเต็ม
๕๙	พญางานต์ อัครศรี (พี่ชาย)											
๕๙	นางพวงมณี โสภณศรี	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก (พี่ชาย)						๓๘๘,๖๐๐		๓๘๘,๖๐๐
๖๐	คุณภัทราภรณ์ สอนวิชา											
๖๐	นางอุษณีย์ ไชยชนะ	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๔๓๖,๖๐๐			กำหนดเพิ่ม
๖๑	นางวันฉวี											ว่างเต็ม
๖๒	นางวันฉวี อัครศรี	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๔๓๖,๖๐๐			๔๓๖,๖๐๐
๖๓	คุณภัทราภรณ์ สอนวิชา											
๖๓	นางวันฉวี											
๖๔	นางวันฉวี อัครศรี	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๖	ครู	ค.ศ. ๒	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๓๒๖	ครู	ค.ศ. ๒	๔๐๐,๖๐๐			กำหนดเพิ่ม
๖๕	นางวันฉวี											ว่างเต็ม
๖๖	พญางานต์ อัครศรี (พี่ชาย)											
๖๖	นางวันฉวี											
๖๗	นางวันฉวี อัครศรี	ศษ.ม.การศึกษาระดับมัธยมศึกษา		ผู้ดูแลเด็ก (พี่ชาย)						๓๓๖,๕๐๐		๓๓๖,๕๐๐
๖๘	นางวันฉวี อัครศรี											
๖๘	นางวันฉวี	ปริญญาตรี	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๕-๖๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๕-๖๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			๓๕๕,๖๐๐		ว่างเต็ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจหัตถ์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้นเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแป้น ประกอบด้วย

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

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ ใส่ใจการเรียนรู้ เชิดชูคุณธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

พันธกิจ

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

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
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 และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น ประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก