

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี) ได้พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่านำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายคำไพ สมบูรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

โทรศัพท์ 0 – 4221 – 9575

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล .....	3
2. วัตถุประสงค์หลัก.....	4
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	5
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	8
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	12
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ.....	18
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	19
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	32
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	37
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	44
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	52
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	53

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ที่พนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566

## 2. วัตถุประสงค์หลัก

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนามูลสารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าตามกฎหมาย จัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาดำเนินการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงาน โครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาชี้โยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้าง เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยตั้งสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานในแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากมีการเก็บบันทึกอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลาที่มาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีความสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ที่สำคัญ ดังนี้

##### 4.1. สภาพทั่วไป

###### 1. ที่ตั้ง

ทิศตะวันตกติดต่อกับตำบลเพ็ญ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ทิศเหนือติดต่อกับเทศบาลตำบลบ้านหวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออกติดต่อกับตำบลเตาไห อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ทิศใต้ติดต่อกับตำบลสุเมส้า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

###### 2. เนื้อที่ 67 ตารางกิโลเมตร หรือ 41,875 ไร่

3. ภูมิประเทศ เป็นที่ราบสูง มีป่าไม้เนื้อแข็งสลับกับที่ราบลุ่มที่ใช้ทำการเกษตร ดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายไม่สามารถกักเก็บน้ำได้นาน บางแห่งเป็นดินทราย ดินคั่นปนหินลูกรัง

4. จำนวนหมู่บ้าน มี 13 หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า โดยแยกพื้นที่การปกครองออกเป็น 13 หมู่บ้านดังนี้

หมู่ ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองไขววน	237	245	482	122
๒	บ้านเหล่า	392	413	805	212
๓	บ้านยาง	537	528	1,065	267
๔	บ้านนาพระ	256	263	519	157
๕	บ้านหนองผง	519	504	1,023	272
๖	บ้านหนองกุง	501	508	1,009	268
๗	บ้านโคกสว่าง	355	334	689	186
๘	บ้านคอนแดง	143	135	274	71
9	บ้านคงศรีสำราญ	284	309	593	151
10	บ้านคงขันทอง	366	358	724	180
11	บ้านคอนเงิน	283	277	560	182
12	บ้านโคกสว่าง	282	292	574	131
13	บ้านคอนเงิน	307	261	568	158
รวม		4,464	4,423	8,887	2,357

## 5. ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น 8.887 คน แยกเป็น ชาย 4.464 คน หญิง 4.423 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2562

## 4.2 สภาพทางเศรษฐกิจ

1. อาชีพ ด้านการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน เลี้ยงสัตว์ ฯลฯ

2. หน่วยธุรกิจ ในเขต อบต.

- ปั้มน้ำมัน	6	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
- รีสอร์ท	1	แห่ง
- โรงเรียน	29	แห่ง
- โรงน้ำดื่มผลิตน้ำดื่ม	1	แห่ง
- โรงไม้	1	แห่ง
- ร้านค้า	61	แห่ง
- ร้านซ่อม	7	แห่ง
- ร้านเย็บผ้า	1	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	2	แห่ง
- สหกรณ์ประจำหมู่บ้าน	1	แห่ง

## 1. การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	5	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	1	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	2	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	1	แห่ง

## 2. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์	15	แห่ง
- โบสถ์(ในศาสนาคริสต์)	1	แห่ง

## 3. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	1	แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ	100%	

## 4. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ศูนย์ อปพร.ตำบลบ้านเหล่า	1	แห่ง
----------------------------	---	------

## 5. การคมนาคม

- ถนนลาดยาง	-	กิโลเมตร
- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	74	กิโลเมตร

- ถนนคอนกรีตเสริมไม้	5	กิโลเมตร
- ถนนผิวจราจรลูกรัง	37	กิโลเมตร
6. การโทรคมนาคม		
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	1	แห่ง
- สถานีคมนาคมอื่น ๆ	-	แห่ง (โทรศัพท์สาธารณะ)
7. การไฟฟ้า		
- ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน ส่วนครัวเรือนที่มีการขยายตัวไปสู่ภาคการเกษตร อยู่ระหว่าง		
ดำเนินการ		
8. แหล่งน้ำธรรมชาติ		
- ลำห้วย	15	สาย
- หนอง,บึง	4	แห่ง
9. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น		
- ฝาย	32	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	29	แห่ง
- บ่อโยก	20	แห่ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน	26	แห่ง
- การประปาภูมิภาค	-	แห่ง

#### 4.3 ข้อมูลอื่นๆ

##### 1. มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน	1	รุ่น	150	คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ	-	รุ่น	-	คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ	-	รุ่น	-	คน
- กอรมน.	-	รุ่น	-	คน
- อปพร.	1	รุ่น	177	คน
- คชค.	-	รุ่น	-	คน

##### 2. การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มอาชีพ	9	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	-	กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ	-	กลุ่ม

#### 4.4 จุดเด่นของพื้นที่

เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีเส้นทางคมนาคมสะดวก มีจุดรับซื้อพืชผลทางการเกษตร เช่น อ้อย ไม้ยูคาฯ มีแหล่งน้ำมาก พื้นที่มีการปลูกพืชเศรษฐกิจ เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง

#### 4.5.สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

##### 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ถนนบางเส้นเป็นลูกรัง เมื่อถึงฤดูฝนการเดินทางไม่สะดวกเกิดถนนเป็นหลุมเป็นบ่อโคลน
- 1.2 สถานที่จัดตั้งองค์กร และกลุ่มต่าง ๆ ไม่เพียงพอ

##### 2. ด้านเศรษฐกิจ

- 2.1 ไม่มีความรู้เรื่องการลงทุน และขาดปัจจัยทางด้านเงินลงทุน
- 2.2 ไม่ค่อยมีความรู้เรื่องการนำเทคโนโลยีมาพัฒนาด้านการเกษตร รวมทั้งพื้นที่ทำกิน

##### 3. ด้านสังคม

- 3.1 ขาดความรู้เรื่องสุขอนามัย เนื่องจากห่างไกลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน
- 3.2 การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์
- 3.4 การแพร่ระบาดของโรค เกี่ยวกับยุง โรคพิษสุนัขบ้า

##### 4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 4.1 ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
- 4.2 ปัญหาน้ำเสียจากบ่อขยะ
- 4.3 การเผาพืชผลทางการเกษตร ในฤดูเก็บเกี่ยว ไฟป่า
- 4.4 ลำห้วย หนองน้ำ ดินเงินบางพื้นที่มีวัชพืชปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

##### 5. ด้านสาธารณสุข

- 5.1 ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญรับฟังข้อมูลข่าวสาร

##### 6. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 6.1 ขาดโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- 6.2 ขาดความรู้เรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีอย่างถ่องแท้

##### 7. ด้านการเมืองการบริหาร

- 7.1 ขาดความร่วมมือจากกลุ่มหรือองค์กรบางกลุ่ม
- 7.2 บางหมู่บ้านประชาชนขาดความเข้มแข็งของภาคประชาชน
- 7.3 ผู้นำหมู่บ้านไม่ค่อยเข้มแข็งขาดมุมมองในการพัฒนาและเสียดุล

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านเหล่า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การให้การศึกษาแก่นักเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดย ชีตกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกบสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจการดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดัง

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
5. การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
6. การสาธารณสุขการ

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
4. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
6. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
7. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
3. การผังเมือง
4. จัดให้มีที่จอดรถ
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
6. การควบคุมอาคาร

#### 5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
4. ให้มีตลาด
5. การท่องเที่ยว
6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
7. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

#### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

#### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
2. ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
3. การจัดการศึกษา
4. การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

#### 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
4. การประสานและให้ความร่วมมือในปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไข โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT) มีดังนี้

## การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับที่วางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### S จุดแข็ง

1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย 28 – 51 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. เป็นคนในท้องถิ่นที่ปักหลักในอำเภอเพื่อสามารถทำงานคล่องตัว
6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

### W จุดอ่อน

1. มีความรู้ไม่เพียงพอเกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. มีภาระหนี้สิน
3. เทคโนโลยีในการทำงานบางอย่างไม่ทันสมัย

### O โอกาส

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

### T ข้อจำกัด

1. ส่วนเกินมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอรายจ่าย
2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
4. บุคลากรมีภารกิจต้องดูแลครอบครัวและต่อผู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

### S จุดแข็ง

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ววิชาชีพ
4. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
5. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
6. มีระบบบริหารงานบุคคล

### W จุดอ่อน

1. ขาดความกระตือรือร้น
2. มีภาระหนักเกินไปทำให้ทำงานไม่เต็มที่
3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทาง
4. พื้นที่พัฒนากว้างปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

### O โอกาส

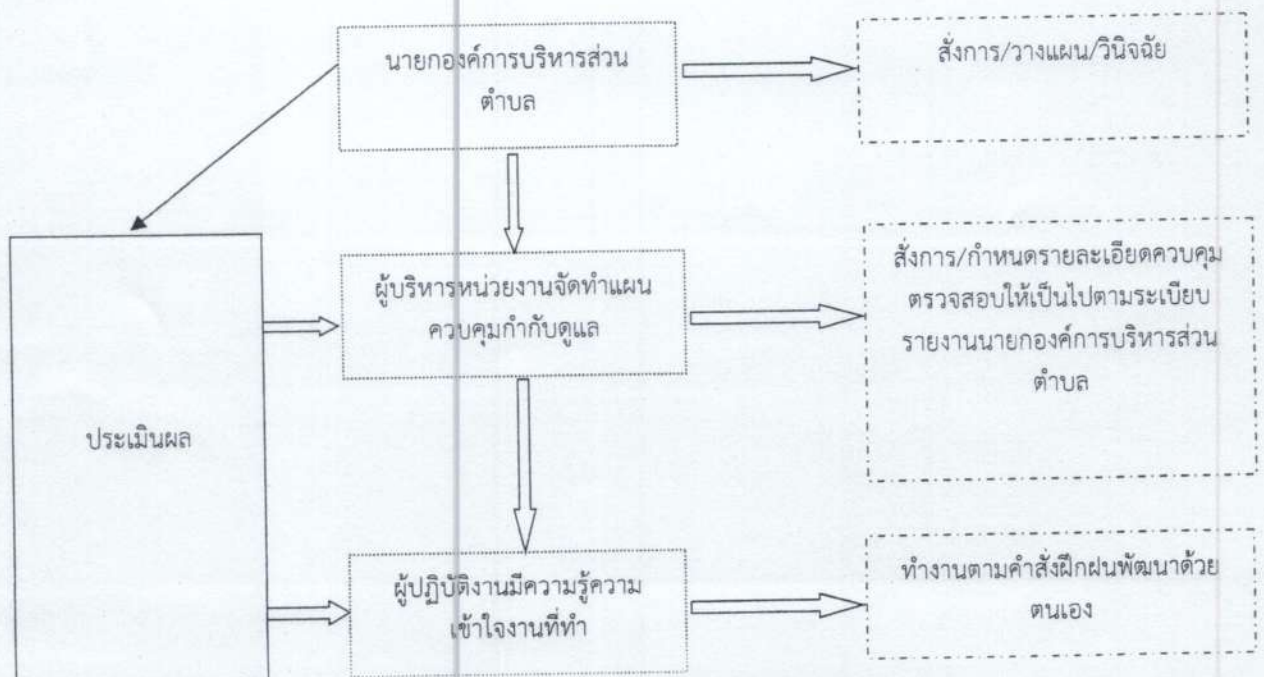
1. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.
2. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริเพิ่มขึ้น
5. อบต.ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ

### T ข้อจำกัด

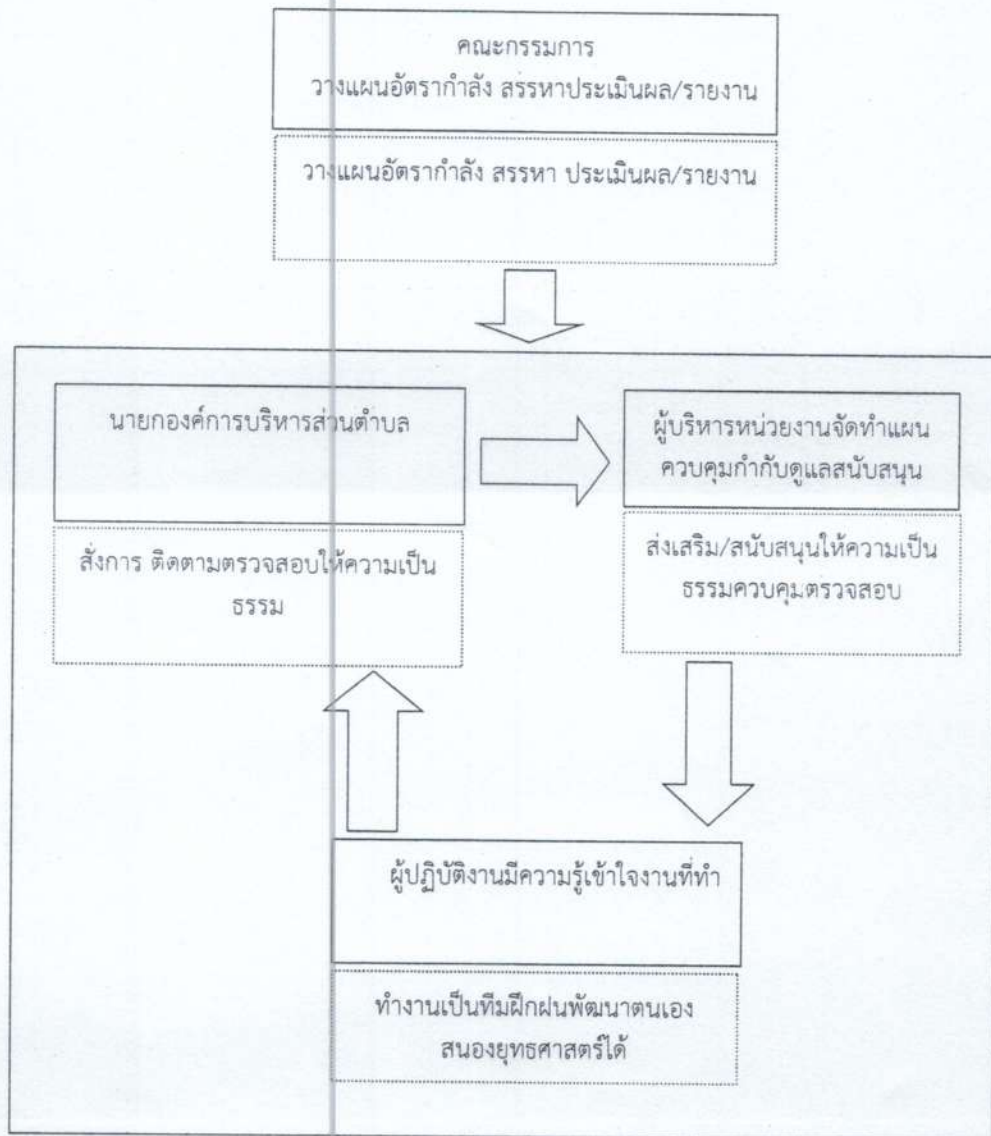
1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ความหนาแน่นต่อจำนวนประชากรและภารกิจ

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนานุเคราะห์ในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิดโดยบุคลากรต้องสามัคคีและมีความสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผน อัตรากำลังสรรหาประเมินผล/รายงาน  
เลื่อนระดับตำแหน่งการพิจารณาความดีความชอบและการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนานุเคราะห์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



## การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นที่มุ่งมั่นหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“ตำบลก้าวหน้า การศึกษาก้าวหน้า ประชาชนมีรายได้ ใฝ่ใจวัฒนธรรมท้องถิ่น รักษาสิ่งแวดล้อม”

### พันธกิจ (Mission)

“เป็นศูนย์บริการประชาชนในระดับตำบล มุ่งส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขยายโอกาสทางการศึกษา พัฒนาเด็ก สตรี และเยาวชนดูแลคนพิการ ผู้ป่วยติดเชื้อ HIV ผู้สูงอายุ สุขภาพดีถ้วนหน้ามีสาธารณสุขปลอดภัยครบถ้วน สัญจรสะดวก สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ ไม่มีสิทธิเกิดโรคร้ายในชุมชน ประชาชนทั้งตำบลปลอดภัยเสถียร”

### จุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนชาวตำบลบ้านเหล่า โดยการกระจายงบประมาณด้วยความเป็นธรรม
2. สนับสนุนการศึกษา การกีฬา วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น
3. สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่ทำจริงให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
4. พัฒนาปรับปรุงและสร้างแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนและการทำการเกษตร
5. ร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเหล่าและอสม.ทุกหมู่บ้านในการป้องกันภัยจากโรคติดต่อต่าง ๆ และสนับสนุนให้ประชาชนในตำบลบ้านเหล่ามีสุขภาพดีถ้วนหน้า
6. สนับสนุนงบประมาณเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนตำบลบ้านเหล่าโดยผ่านทาง ดชต. อปพร. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า
7. จัดให้มีน้ำประปา ไฟฟ้า ไฟฟ้าส่องสว่าง ถนนสะดวกทุกหมู่บ้าน

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีตัวชี้วัดดังนี้

1. ปรับปรุงถนนในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้มีสภาพดีขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
2. ระบบสาธารณสุขปลอดภัย อาคารสาธารณสุขมีความเพียงพออย่างทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน
3. ประชาชนมีน้ำประปาสะอาดใช้อย่างทั่วถึงเพียงพอต่อความต้องการและมีการพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง
4. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงต่อความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

1. อบต.บ้านเหล่ามีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและครูมีศักยภาพในการสอน
2. ประชาชนได้ร่วมกันทำกิจกรรมทางศาสนาศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
3. ประชาชนในพื้นที่มีรายได้เพิ่มขึ้น
4. มีครัวเรือนที่ได้รับการเข้าฝึกอบรมอาชีพเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับประชาชน
5. ประชาชนในพื้นที่ลดการไปประกอบอาชีพต่างถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. จำนวนพื้นที่สาธารณะมีการปลูกต้นไม้จำนวนเพิ่มขึ้น
2. จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
3. มีระบบการจัดการขยะและการทำลายที่ได้มาตรฐาน
4. จัดกิจกรรมส่งเสริม รณรงค์ การกำจัด และการบริหารจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง
5. จำนวนครัวเรือนมีสุขลักษณะที่ดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

1. มีแหล่งน้ำบริโภคที่สะอาดได้มาตรฐานและเพียงพอทุกหมู่บ้าน
2. มีแหล่งน้ำธรรมชาติทั้งผิวดินและใต้ดินเพียงพอต่อการเกษตร
3. แหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่ได้รับการปรับปรุงให้เป็นที่พักผ่อนและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสุขภาพและความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดอุบัติเหตุอาชญากรรม
2. มีการเตรียมการป้องกันภัยพิบัติและได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
3. สังคม/ชุมชนปลอดภัยปลอดภัย
4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยป้องกันโรคระบาด
5. ส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิตสตรีคนชราผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

1. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าในภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น
2. บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
3. มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือในภารกิจด้านต่าง ๆ ของอบต.บ้านเหล่าอย่างเพียงพอ
4. บุคลากรปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

**6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

**ภารกิจหลัก**

- (1) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (2) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (3) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (4) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (5) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (6) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (7) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ภารกิจรอง

- (1) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมจารีตประเพณี
- (2) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (3) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (4) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

- 1.สำนักงานปลัด
- 2.กองคลัง
- 3.กองช่าง
- 4.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 5.กองสวัสดิการสังคม

โดยมีภาระหน้าที่การปฏิบัติงานดังนี้

**1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านเลขานุการงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานสถิติ งานจัดระบบงาน งานจัดพิมพ์ งานแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูล งานสัญญา งานรับรอง และงานพิธีการต่างๆ งานประชุม งานติดต่อประสานงาน งานประชาสัมพันธ์และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น 5 งาน ได้แก่

1. งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ
  - งานสารบรรณ
  - งานการเจ้าหน้าที่
  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
  - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร
  - งานกิจการสภา
2. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ
  - งานนโยบายและแผน
  - งานวิชาการ

- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
  - งานงบประมาณ
  - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
3. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ
- งานกฎหมายและคดี
  - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์
4. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ
- งานอำนวยความสะดวก
  - งานป้องกัน
  - งานช่วยเหลือฟื้นฟู
  - งานกู้ภัย
5. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบ
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
  - งานรักษาความสะอาด

**2. กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานการรับ-จ่ายเงิน การนำส่งเงิน การรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ การจัดทำฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ งานเกี่ยวกับการจัดตั้งฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดทำงบทรัพย์สิน งบหนี้สิน เงินสะสม งานจัดเก็บภาษีประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การจัดทำแผนที่ภาษี และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น 4 งาน ดังนี้

1. ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.1 งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะการเงิน
- งานตรวจสอบบัญชี

2. งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน

- งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน
- งานตรวจสอบการจัดเก็บรายได้

3. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี

4. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์

**3. กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบ งานสำรวจและจัดทำแผนที่ การจัดทำข้อมูลด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประเมินราคา งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การรวบรวมประวัติการก่อสร้างต่าง ๆ การบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในการการสำรวจออกแบบ และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานประสานสาธารณูปโภค และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีภาระแบ่งงานภายในเป็น 3 งาน ดังนี้

1. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายท่อน้ำ
- งานข้อมูลก่อสร้าง

2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล

3. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานระบายน้ำ

**4. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ การวิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผลการพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา

ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ ดำรงไว้กับรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น 2 งาน ดังนี้

1. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานจัดการศึกษาและวิชาการ
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานกีฬาและนันทนาการ

2. งานศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
- งานกิจการศาสนา

**5. กองสวัสดิการสังคม** มีภาระหน้าที่ในการพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ทำความเข้าใจ สรุปรายงานเสนอแนะและดำเนินการปฏิบัติงาน งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดตั้งกลุ่มพัฒนาชุมชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน งานนันทนาการชุมชน การจัดให้มีห้องสมุดประชาชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายในเป็น 2 งาน ดังนี้

1. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

2. งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบ

- งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังเดิม ไว้ดังนี้ 1.ข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 29 อัตรา 2.ลูกจ้างประจำจำนวน - อัตรา 3.พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามคุณวุฒิ จำนวน 8 อัตรา 4.พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 19 อัตรา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	จำนวน	1	อัตรา
2	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ดัน)	จำนวน	1	อัตรา
<b>สำนักงานปลัด</b>				
<b>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</b>				
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา

4	นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	จำนวน	1	อัตรา
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	1	อัตรา
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	จำนวน	1	อัตรา
7	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	จำนวน	1	อัตรา
8	เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
9	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	จำนวน	1	อัตรา
10	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
11	พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา
12	พนักงานขับรถยนต์(รถขนขยะ)	จำนวน	1	อัตรา
13	พนักงานขับรถยนต์(รถนักเรียน)	จำนวน	1	อัตรา
14	คณงานทั่วไป	จำนวน	6	อัตรา
15	นักรการ	จำนวน	1	อัตรา
<b>กองคลัง</b>				
<b>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</b>				
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
17	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
18	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	จำนวน	1	อัตรา
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชำนาญงาน)	จำนวน	1	อัตรา
20	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน	1	อัตรา
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานตามภารกิจ</b>				
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	1	อัตรา
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
25	คณงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
<b>กองช่าง</b>				
<b>ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</b>				
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	1	อัตรา

27	นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน)	จำนวน	1	อัตรา
28	เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	จำนวน	1	อัตรา
29	นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	จำนวน	1	อัตรา
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)	จำนวน	1	อัตรา
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</b>				
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
33	นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	จำนวน	1	อัตรา
34	ครู	จำนวน	7	อัตรา
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>				
35	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	3	อัตรา
36	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	2	อัตรา
37	คนงานทั่วไป	จำนวน	3	อัตรา
<b>กองสวัสดิการสังคม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น</b>				
38	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	จำนวน	1	อัตรา
39	นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	จำนวน	1	อัตรา
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
40	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	จำนวน	1	อัตรา

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้วิเคราะห์ปัญหาและได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 56 อัตรา โดยที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมทุกส่วนราชการ ซึ่งในแต่ละงานมีความยากและซับซ้อนพอสมควรรวมถึงความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ จึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในส่วนราชการบางส่วนซึ่งได้แก่ 1.สำนักงานปลัด จำนวน 3 ตำแหน่ง 2.กองช่าง จำนวน 4 ตำแหน่ง 3.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบของส่วนราชการและแก้ไขการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ต่อไป

### การวิเคราะห์กำหนดส่วนราชการและการแบ่งงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้กำหนดส่วนราชการโดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้เกิดการแบ่งงานในส่วนราชการ เนื่องจากการที่รับผิดชอบของกลุ่มภารกิจงานมีจำนวนมาก งานแต่ละด้านมีความยากงานแตกต่างกันค่อนข้างมากในสายงาน บางส่วนมีงานเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน จึงมักจะประสบปัญหาในการทำงาน เนื่องจากขาดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ต้องการรวมทั้งปฏิบัติงานมีความยากและซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบและคุณภาพของงานที่สูงขึ้นสามารถควบคุมและรับผิดชอบการทำงานได้ทุกด้านได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูงประกอบกับที่ผ่านมามอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่ามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกส่วนราชการซึ่งในแต่ละงานมีความยากและซับซ้อนพอสมควร

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดแผนงานเพิ่มเติม ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป อีกทั้งเพื่อเป็นการคำนึงถึงสิทธิของพนักงานในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า จึงขอกำหนดแผนงานเพิ่มเติม ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ดังนี้

#### 1. ขอกำหนดแผนงานเพิ่มเติม ดังนี้

##### 1.1 งานการเกษตร ประกอบด้วย

1.1.1 งานส่งเสริมการเกษตร มีงานย่อย/กิจกรรมที่ปฏิบัติ ดังนี้ งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร งานวิชาการ ให้บริการด้านวิชาการเกษตร งานสวัสดิการการเกษตร งานส่งเสริมความรู้การเกษตร ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้

#### 2. ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

##### 2.1 สำนักงานปลัด มีดังต่อไปนี้

2.1.1 ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

2.1.2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

2.2.3. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. จำนวน 1 อัตรา

##### 2.2 กองช่าง มีดังต่อไปนี้

2.2.1 ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. จำนวน 1 อัตรา

2.2.2 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน 1 อัตรา

2.2.3 ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 1 อัตรา

2.2.4 ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(รถกระเช้าไฟฟ้า)(ทั่วไป) จำนวน 1 อัตรา

2.3 กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีดังต่อไปนี้

2.3.1 ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน 1 อัตรา

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1.สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul>	<p>1.สำนักปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานกิจการสภา</li> </ul> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> </ul> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> </ul> <p>1.6 งานการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<p>กำหนด</p> <p>งานใหม่</p> <p>เพิ่ม</p> <p>ตามยุทธศาสตร์ที่</p> <p>2 การพัฒนา</p> <p>นาด้าน</p> <p>เศรษฐกิจ</p> <p>สังคมและ</p> <p>วัฒนธรรม</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>2.กองคลัง</b></p> <p>2.1 ฝ่ายบัญชี</p> <p>2.1.1 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบบัญชี</li> </ul> <p>2.2 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบการจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	<p><b>2.กองคลัง</b></p> <p>2.1 ฝ่ายบัญชี</p> <p>2.1.1 งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> <li>- งานการตรวจสอบบัญชี</li> </ul> <p>2.2 งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน</li> <li>- งานตรวจสอบการจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์</li> </ul>	
<p><b>3.กองช่าง</b></p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายท่อน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<p><b>3.กองช่าง</b></p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน ฝ่ายท่อน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.3 งานประสานสาขารูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาขารูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	3.3 งานประสานสาขารูปโภค <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาขารูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	
4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานจัดการศึกษาและวิชาการ</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> 4.2 งานศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> </ul>	4.กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานจัดการศึกษาและวิชาการ</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> 4.2 งานศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> </ul>	
5.กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> 5.2 งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> </ul>	5.กองสวัสดิการสังคม 5.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> 5.2 งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน</li> </ul>	

### หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงาน สามารถกำหนดตำแหน่งใหม่และตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง/ชั้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการ นั้น จึงเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า และเพื่อให้การ

บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
		ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	1	1	1	1	-	
รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทย)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์(ทป)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์(รถขนขยะ)(ทป)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์(รถนักเรียน)(ทป)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป(ทป)	6	6	6	6	-	-	-	มีนครอง
นักการ(ทป)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
		<b>กองช่าง(05)</b>						
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นายช่าง โยธา ปง.	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยนางช่างสำรวจ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
คนงานทั่วไป (ขับรถกระเช้าไฟฟ้า)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
<b>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม(08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม(นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
ครู (คศ.1)	7	7	7	7	-	-	-	มีคนครอง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดใหม่
ผู้ดูแลเด็ก (ทป)	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก(พนักงานจ้างทั่วไป) (ทป)	2	2	2	2	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป (ทป)	3	3	3	3	-	-	-	มีคนครอง
<b>กองสวัสดิการสังคม(11)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	มีคนครอง
<b>รวม</b>	<b>56</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>63</b>	<b>+7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของ ) ารบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม (+) / ลด (-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)				ค่าใช้จ่ายรวม (3)				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	รวม		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	597,960	168,000	1	1	1	-	-	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	รวม
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	786,240	806,760	827,520	49,830
3	ผู้อำนวยการ (01) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	438,000	451,320	451,320	30,790
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	199,200	-	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	207,480	214,560	222,240	16,600
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	323,760	336,360	349,320	25,970
6	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	174,840	-	1	1	1	-	-	-	6,840	6,960	7,440	181,680	188,640	196,080	181,680	188,640	196,080	14,570
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	198,840	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	207,720	216,720	225,720	16,570
3	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	162,000	168,360	174,840	12,970
2	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
0	นักจัดการทั่วไป	ปก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
1	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	297,900	307,620	317,340	กำหนดใหม่



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง	จำนวน	ปี	ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม (+) / ลด (-)	2564	2565	2566	2564	2565	
29	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง(นัก บริหารงานช่าง)	ต้น	1	323,760	42,000	1	1	1	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	26,980
30	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	1	-	-	1	1	1	+1	355,320	12,000	12,000	355,320	361,320	379,320	กำหนด ใหม่
31	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	216,720	-	1	1	1	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	18,060
32	นายช่างโยธา	ป.ก.	1	138,420	-	1	1	1	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
33	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ชง.	1	297,900	-	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
34	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	138,000	-	1	1	1	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
35	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	154,200	-	1	1	1	-	6,240	6,480	6,720	160,440	166,920	173,640	12,850
36	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	-	-	1	1	1	+1	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนด ใหม่
37	คนงานทั่วไป(พนักงานขับ รถยนตร์กระเช้าไฟฟ้า)	-	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนด ใหม่
38	กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม ผู้อำนวยการศึกษาศาสนา(นัก บริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	349,320	42,000	1	1	1	-	13,320	13,440	13,320	304,640	418,080	431,400	29,110



หมายเหตุ : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติรายจ่าย ( ก.บ. ) ปีงบประมาณ 2564 ( บาท)เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ 5 เป็นฐานการคำนวณ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่าย ดังนี้

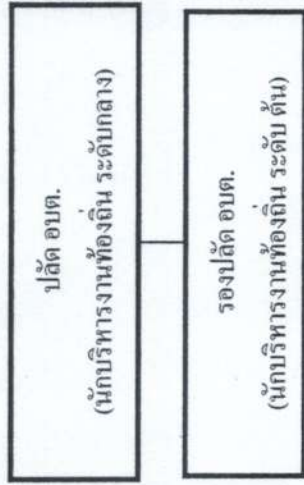
- ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 50,000,000 บาท
  - ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 52,500,000 บาท
  - ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 55,125,000 บาท
- ข้าราชการจ่าย โอน ถูกจ้างประจำจ่าย โอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

\*ข้อมูล ในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลเงินเดือนในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดค่าตอบแทนในส่วนราชการ

:ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. คำวนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

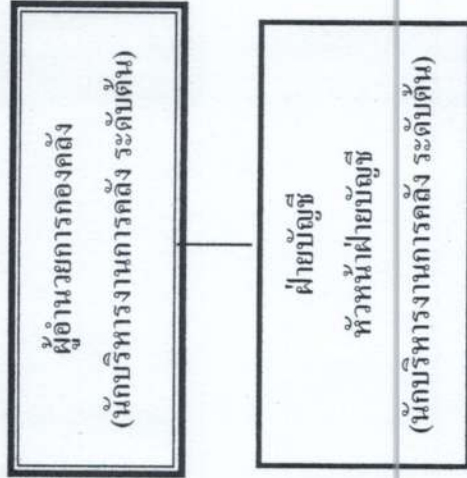
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



ส่วนงาน	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
สำนักงนปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)  1.1 งานบริหารทั่วไป 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.5 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.6 งานการเกษตร	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  2.1 ฝ่ายบัญชี 2.1.1 งานบัญชี 2.1.2 งานการเงิน 2.1.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.1.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร 3.3 งานสาธารณูปโภค	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)  5.1 งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ 5.2 งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ



โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า



งานบัญชี	งานการเงิน	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>-นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)</li> <li>-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1)</li> <li>พนักงานจ้าง</li> <li>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ) (1)</li> <li>-คนงานทั่วไป(1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)</li> <li>-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (1)</li> <li>พนักงานจ้าง</li> <li>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(การกิจ) (1)</li> <li>-คนงานทั่วไป (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (1)</li> <li>พนักงานจ้าง</li> <li>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ) (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง. (1)</li> <li>พนักงานจ้าง</li> <li>-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ) (1)</li> </ul>

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

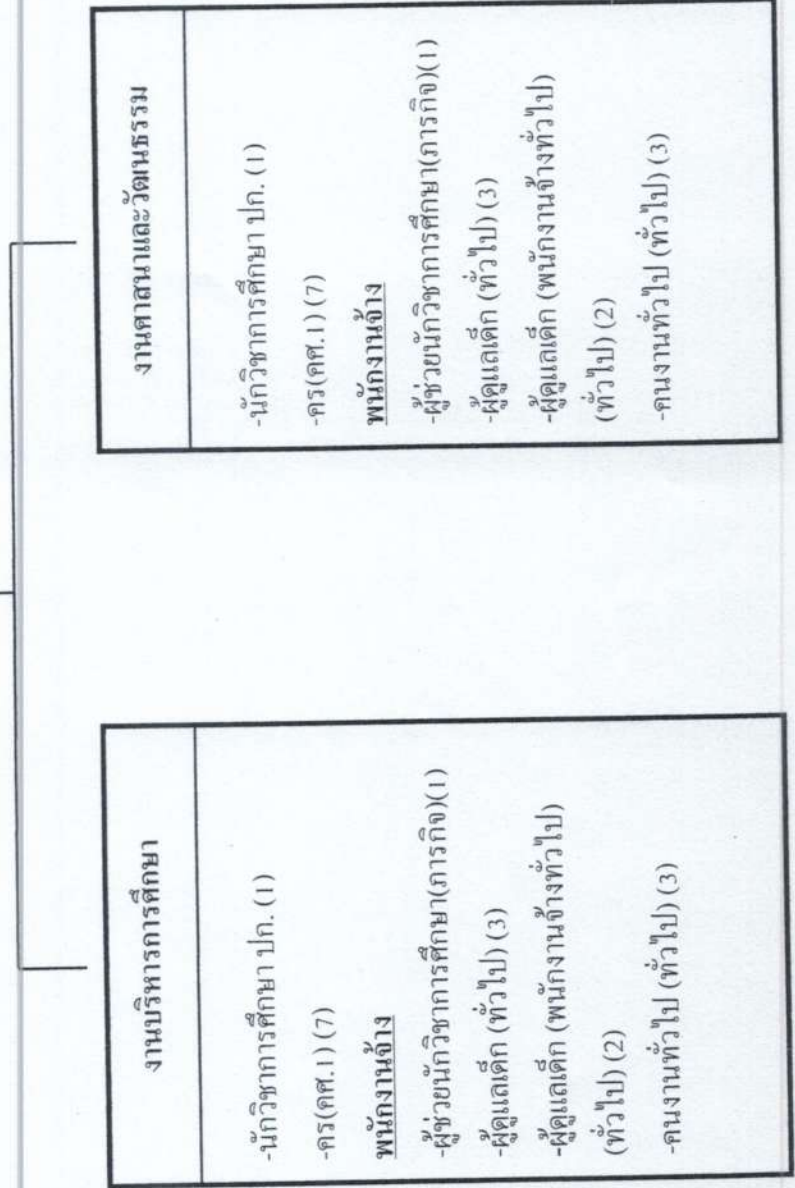
งานก่อสร้าง
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.(1) -นายช่างโยธา ปง. (1) -เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(1) -นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (1) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยช่างโยธา (การกิจ)(1) -ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(การกิจ)(1)

งานออกแบบและควบคุมอาคาร
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.(1) -นายช่างโยธา ปง. (1) -เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(1) -นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (1) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยช่างโยธา (การกิจ)(1) -ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(การกิจ)(1)

งานประสานสาธารณูปโภค
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.(1) -นายช่างโยธา ปง. (1) -เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(1) -นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง. (1) พนักงานจ้าง -ผู้ช่วยช่างโยธา (การกิจ)(1) -ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(การกิจ)(1) -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(การกิจ)(1) -คนงานทั่วไป(จักรกรจะเข้าไฟฟ้า) (1)

โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)



งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

-นักพัฒนาชุมชน ปก. (1)  
พนักงานจ้าง

-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจการ) (1)

งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ

-นักพัฒนาชุมชน ปก. (1)  
พนักงานจ้าง

-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจการ) (1)

11. บัญชีแสดงจัดคานงผู้ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	ข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น														
1	นายฉันท อุบลศรีภัก	ร.ม.	73-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	73-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	7,000	7,000			
2	นายธนวัฒน์ เหล่าชา	ร.ม.	73-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	73-3-00-1101-002	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	3,500				
3	นางสาววิไลวรรณ ทิพวง	บ.ช.บ.	73-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	73-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	3,500				
4	นางพิลาวัลย์ ทองเพ็ญ	บ.ช.บ.	73-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ค.	73-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ค.					
5	นายชนกฤต บุตรธรรมรักษา	ศ.ช.บ.	73-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ค.	73-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ค.					
6	นายพัฒนากร อุบลเพ็ญ	ป.ว.ช.	73-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.	73-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ป.ง.					
7	นางสาวศรีประภา อุกฤษพรหม	บ.ช.บ.	73-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.	73-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ช.ง.					
8	นายสุจินดา ประทุม	ป.ว.ช.	73-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.	73-3-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง.					

ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ ค่าตอบแทน	
9	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	-	73-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
10	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	-	73-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดใหม่
11	กำหนดใหม่	-	-	-	-	-	-	73-3-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	-	-	กำหนดใหม่
12	ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
13	นายวิชชัย พงษ์น้อย	ม.6	-	-	การกิจ	-	-	-	ศษ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	การกิจ	-	-	-	-	-
14	นายทศพร เหล่าโสด	ป.6	-	-	การกิจ	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	-	-	-	-	-
15	นายถาวร ช่างทรัพย์	ป.6	-	-	ทั่วไป	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รองนายอะ)	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
16	นายชเนียร แก้วดอนหัน	ปวช.	-	-	ทั่วไป	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รองนายอะ)	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
17	นายอเนก ลำพูนทา	ม.3	-	-	ทั่วไป	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รองนายอะ)	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
18	นายอุบล บุญตา	ป.6	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
19	นายธนวัฒน์ คำเมืองสูง	ม.3	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
20	นายบอลดี ยางสุต	ม.3	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
21	นางสนนารี จันทอง	ม.6	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
22	นางนภาพร ศิริวงษ์	ม.6	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
23	นายพุทธา ม่วงตัน	ม.6	-	-	ทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-
					นักรการ	-	-	-	นักรการ	ทั่วไป	-	-	9,000	-	-

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	ข้าราชการ/ พนักงานส่วน ท้องถิ่น														
24	นางสิวพร โพธิ์ศรีตา	ร.ป.บ.	73-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	73-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	35,220	3,500	-		
25	นางพิพิกา ชวอนาก	บ.ม.	73-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	73-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	29,680	1,500	-		
26	นางกุลธิดา แสงสุวรรณ	บ.ม.	73-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	73-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	30,790	-	-		
27	นางสาวกษร พฤษมนิพงษ์	บ.ช.บ.	73-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	73-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญงาน	21,620	-	-		
28	ว่าง	-	73-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.	73-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ช.	-	-	-		ว่าง
29	นางสาวจันทรา พันธ์ศรี	ปว.ส.	73-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	73-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11,510	-	-		
30	นางสาวอรรณ เหล่าลาด	ปว.ส. บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	การกิจ	-	11,940	-	-		
31	นางสุนทร ม่วงตัน	ปว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	การกิจ	-	12,570	-	-		
32	นางสาวปริฉัตร ม่วงตัน	ปว.ช. บัญชี.	-	ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ	-	9,400	-	-		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
33	นางสาวนุชติชกร ม่วงต้น	ม.3	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	-	คณงานทั่วไป	ทั่วไป	9,000	-	-	-	-	-	-
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น		กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี												
34	นายสุริยา ไกรนันท	บ.บ.	73-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	73-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	-	-	-	-	-
35	กัทนเดใหม่	-	-	-	-	-	73-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	กำหนดใหม่
36	นายดุสิต ศรีสร้างคอม	ป.ตรี	73-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	73-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	วิชาการ	ชง.	18,060	-	-	-	-
37	นายอภิรักษ์ อ่อนละมุด	-	73-3-05-4701-001	นางช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	73-3-05-4701-001	นางช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	11,510	-	-	-	-
38	ว่าง	-	73-3-05-4102-001	นางช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	73-3-05-4102-001	นางช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	ป.ก./ชง.	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้าง														
39	นายอภิวัฒน์ ทีใส	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
40	นายพงษ์ธร ดัญนนทิวรรณ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	-	12,850	-	-	-	กำหนดใหม่
41	กัทนเดใหม่	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	ภารกิจ	-	11,500	-	-	-	กำหนดใหม่
42	กัทนเดใหม่	-	-	-	-	-	-	คณงานทั่วไป(เช็กรถกระเช้าไฟฟ้า)	ทั่วไป	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
43	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น นางสาวเพชรลดา ศรีสมศักดิ์	ศษ.บ.	73-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	73-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	29,110	3,500	-	-
44	นางอุฬาริษา เหล่าชา	กศ.บ.	73-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	73-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	17,570	-	-	-
45	นางสุนาลี ละพีโสม	ค.บ.	733086600624	ครู	-	คศ.1	733086600624	ครู	-	คศ.1	22,900	-	-	งบจัดสรร
46	นางจีปี พึ่งน้อย	ศษ.บ.	733086600629	ครู	-	คศ.1	733086600629	ครู	-	คศ.1	20,990	-	-	งบจัดสรร
47	นายทวีศักดิ์ สัมพันธ์ศิริกุล	ศษ.บ.	733086600625	ครู	-	คศ.1	733086600625	ครู	-	คศ.1	20,850	-	-	งบจัดสรร
48	นางชนันท์ญา ก้อนทองถม	ศษ.บ.	733086600630	ครู	-	คศ.1	733086600630	ครู	-	คศ.1	20,850	-	-	งบจัดสรร
49	นางสาวอรภิษรา ไคร์นุณา	ศษ.บ.	733086600627	ครู	-	คศ.1	733086600627	ครู	-	คศ.1	21,670	-	-	งบจัดสรร
50	นางสาวสุภาพร เหล่าจันทร์	ศษ.บ.	733086600626	ครู	-	คศ.1	733086600626	ครู	-	คศ.1	20,850	-	-	งบจัดสรร
51	นางสาวพรพรรณทิพย์ สมบุรณ์	ศษ.บ.	733086600628	ครู	-	คศ.1	733086600628	ครู	-	คศ.1	20,850	-	-	งบจัดสรร



กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
61	นางสุจิตรา พึ่งพระ	ร.บ.ม.	73-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการสั่งมอบ	อำนาจการสั่งมอบ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	73-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการสั่งมอบ	ต้น	30,220	3,500	
62	นางช่อทิพย์ ไชยทองศรี	บ.บ.บ	73-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	วิชาการ	ป.ก.	73-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	17,290	-	
63	นางบงอร บุญตา	บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	การกิจ	การกิจ	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	การกิจ	-	20,410	-	

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโครงการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ในขณะที่เดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผ่านการผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ตอบโต้แห่งโลก

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

- (1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (2) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- (4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  - (5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - (6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - (7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
  - (8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

