



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว  
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566**

## คำนำ

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้นับถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในส่วนบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด, ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2558 และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557 และคณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ผู้จัดทำ

## สารบัญ

	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1 - 2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2 - 15
4. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	15 - 19
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	19 - 21
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ	21 - 22
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	22 - 23
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	23 - 31
9. สรุปรายแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 - 2566)	32
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	33 - 35
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	36 - 40
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	41 - 44
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง	45 - 47
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	47 - 49
15. การวิเคราะห์ SWOT	50 - 51

### ภาคผนวก

1. สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ 273/2563 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2563
2. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566) ครั้งที่ 1/2563 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2563
3. บัญชีขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564-2566)

\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว  
อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายเป็นค่านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีคนในคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ซึ่งประกอบด้วย นายก้องเกียรติการบริหารส่วนตำบลบ้านบัวเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข

เพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้จัดทำอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามรายละเอียดข้อ 5 หน้า 19 - 21 พร้อมได้วิเคราะห์ปัญหาการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weak = W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเรื่องมือ ตามรายละเอียดหน้า 7 - 10 รวมถึงวิเคราะห์ตามนโยบายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็นแนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่างประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังอำนาจแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือตีความย่อประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) 6 ด้าน ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศไทยที่การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังมีความคืบหน้าเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบ

หลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทาง การพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มีความมั่งคั่ง และมี ยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำปณิธานบรรพบุรุษ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

#### ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ด้านความมั่นคง
6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

#### แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าและบริการ สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารการพิทักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและ

เชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

วิสัยทัศน์

**“ท้องถิ่นผาสุข ประชาชนมั่งคั่ง”**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็ง ห่างไกลจากยาเสพติด และมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่งดงาม

2. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวกและเสมอภาค

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ที่ดี

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและห่างไกล ยาเสพติด

2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ

3. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาและนันทนาการ และประเพณีวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน

5. ร้อยละด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น

6. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน

7. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

มีขีดความสามารถสูงในการบริการ

ตัวเป้าหมาย

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง และอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ประเพณีไทย ปีละ 15 โครงการ

2. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพปีละ 2 โครงการ



3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นปีละ 15 โครงการ
4. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และสิ่งแวดล้อมที่ดี ปีละ 2 โครงการ
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกิจการบ้านเมือง

ที่ดี ปีละ 4 โครงการ

#### กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น
3. การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
4. พัฒนาระบบป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
6. ส่งเสริมด้านการศาสนา วัฒนธรรม นิยมและพิธี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ด้านการมีส่วนร่วมและจัดระเบียบชุมชน/ด้านการสร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่าย/การพัฒนาสถาบันครอบครัว องค์กรสตรี เด็กและเยาวชน)
8. พัฒนากิจกรรมเกษตรกรรมชุมชน
9. พัฒนามิติทางสังคมเพื่อการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน พัฒนาการตลาดและการพาณิชย์
10. การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาสินค้าพื้นเมืองและหัตถกรรมชุมชน
11. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
12. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขมูลฐาน-สาธารณสุขูปการ
13. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
14. การคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และฟื้นฟูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การควบคุมมลพิษ เพื่อการจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ฝุ่นละออง ก๊าซ อากาศ คูลีน และเสียง
16. พัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่น
17. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่น

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบัว มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

1. มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก
2. มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
3. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก

ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงมีความเหมาะสมแก่การทำการเกษตร จึงถือเป็นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลบ้านบัว

### การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาตัวงานๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส(Opportunity - O) และอุปสรรค ( Threat - T) เป็นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
1. ด้านพัฒนาสังคม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อปพร.</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.พระราชอำนาจองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ให้อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น</li> <li>- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง จึงถือเป็นวาระแห่งชาติ</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปัญหาความไม่สอดคล้องในชีวิตและทรัพย์สิน</li> <li>- ปัญหาการพนัน</li> <li>- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง</li> <li>- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน</li> </ul>

<p>2. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสาน วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมี จิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</li> <li>- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาใน ตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัด การศึกษา</li> <li>- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและ เสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่ง วัฒนธรรม</li> <li>- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>โอกาส</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายใน จังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด</li> <li>- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ องค์การ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัด การศึกษา</li> <li>- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมี บทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ ถ้วยทอดวัฒนธรรมประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</li> <li>- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาด ระเบียบวินัย</li> <li>- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภค ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>อุปสรรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามี อิทธิพลต่อ เด็กและเยาวชน ทำให้กระแส บริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน</li> </ul>
--	---	--

<p>3. ด้านเศรษฐกิจ</p>	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว กล้วย พริก</li> <li>- มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร</li> <li>- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพการเกษตร</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดการรวม กลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม</li> <li>- ปัญหานี้สินของเกษตรกร</li> <li>- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุงและส่งเสริม</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน</li> </ul>
<p>4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา</li> <li>- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา</li> </ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ</li> </ul>
<p>5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น</li> </ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ปล่อยทิ้ง</li> </ul>

	จุดแข็ง	จุดอ่อน
6. ด้านการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล	<p>ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง</li> <li>- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม</li> <li>- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน</li> <li>- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง</li> </ul> <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul>	<p>ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน</li> </ul>

#### THAILAND ๔.๐

รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา มุ่งมั่นในการนำ “โมเดลประเทศไทย ๔.๐” หรือ “ไทยแลนด์ ๔.๐” มาใช้ เพื่อผลักดันประเทศไทยให้หลุดพ้นกับดัก ๓ กับดักที่กำลังเผชิญ ทั้ง ๑) กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ๒) กับดักความเหลื่อมล้ำ ๓) กับดักความไม่สมดุลของการพัฒนา เป้าหมายเพื่อนำประเทศมุ่งสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้พลังที่เรียกว่าพลังประชารัฐในการขับเคลื่อนไทยแลนด์ ๔.๐

ในส่วนของสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาตามรายละเอียดข้อ 4 หน้า 15 - 19 พร้อมวิเคราะห์ SWOT ตามเอกสาร หน้า 7 - 10 ดังกล่าวข้างต้น

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รายละเอียดตามข้อ 8 หน้า 23 - 28

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมถึงสร้างข้อกำหนดในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาราคาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น เพื่อให้จัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้กำหนดตำแหน่งตามสายงานต่าง ๆ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 137 เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปจ.) /ชำนาญงาน (ชง.)
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ (ปก.) /ชำนาญการ (ชก.)
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้กำหนดเพียงระดับเดียว
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว

ส่วนการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้คำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามข้อ 9 ในปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 29.41 ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 28.96 และปี 2566 ร้อยละ 28.80 ซึ่งไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ตามรายละเอียดข้อ 9 หน้า 33 - 36

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่จะต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย

งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทนั้นไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปไม่ได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์ภารกิจปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ ให้ความสำคัญค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงการให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี X 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ 82,800 นาที

#### หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวันใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที  
โดยนำผลลัพธ์วิเคราะห์ตำแหน่งตามข้อ 8.2 หน้า 28 - 31 ดังนี้

#### 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี  $266,640 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 3.22

#### 2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ปริมาณงานต่อปี  $2,312,210 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.93

#### 3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี  $829,771 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.02

#### 4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี  $1,005,200 \div 82,800$
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 12.14

## 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 1,258,340 ÷ 82,800

จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.20

รวมปริมาณงานทั้งสิ้น 5,672,161 : 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 68.50

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อระบอผลการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ตั้งขึ้นสำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ไว้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่เข้ามาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ย่างต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลัง เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำเอกสารแสดงปริมาณงานย้อนหลังของทุกส่วนราชการตามโครงสร้างกำหนดส่วนราชการทุกส่วน แล้วได้นำมาวิเคราะห์กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังและจัดคนลงสู่ตำแหน่งได้อย่างเหมาะสม ตามข้อ 8 หน้า 28 - 32 ข้อ 9 หน้า 33 -35 และข้อ 11 หน้า 41 - 42

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็น 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือเ้าประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นขึ้นมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและงานบริหารทั่วไปในส่วนราชการนี้ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการทบทวนและกำหนดการจัดโครงสร้างองค์กรที่มีความพอเหมาะกับการดำเนินงานของทุกส่วนราชการแล้ว จึงไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เพราะปัจจุบันนี้ภารกิจถ่ายโอนต่าง ๆ งานนโยบายของชาติ นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร รวมถึงงานในตำแหน่งหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง มีการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความยุ่งยากเป็นอย่างมาก จึงได้กำหนดโครงสร้าง และจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม ตามรายละเอียดข้อ 8 หน้า 23 - 28 ข้อ 9 หน้า 33 - 35

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ ในรอบปีงบประมาณ 2564 - 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเกษียณอายุราชการหรือมีอายุครบ 60 ปี ในช่วงระยะเวลาปีงบประมาณดังกล่าว ในปี 2566 จำนวน 1 ราย

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกันส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ จึงมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์การบริหาร



ส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เรื่อง การกำหนดกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม และหัวหน้าส่วนราชการได้ประชุมและสอบถามความคิดเห็นผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปริมาณงานกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ภายใต้ความเพียงพอหรือไม่ ซึ่งได้กำหนดอัตรากำลังตามรายละเอียดตามข้อ 8 ข้อ 9 และข้อ 11

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังคนของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	4	38,100,140	15	3	1	21	8	
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขา	6	51,963,159	17	7	1	25	11	
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	6	55,125,000	20	6	1	24	1	
4	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก	7	62,506,100	23	5	1	27	12	

จากข้อมูลการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว องค์การบริหารส่วนตำบลสระโพนทอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง และองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกอก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกับ บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบัว จึงยังไม่มีจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพิ่มหรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ส่วนตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะดำเนินการสรรหา และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 จะได้พนักงานจากการสรรหา และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้จัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทั้งนี้ จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถตามสายงานหรือตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างจะเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้องค์กร สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะดำเนินการแก้ไขอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริงจะทำให้ได้ผลตามมาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวองค์กรสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลาตามมาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการอันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในขนาดขององค์กรในการเตรียมปรับบุคลากรในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระยะห้าปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สามารถรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้านต่าง ๆ สามารถสร้าง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และพัฒนาประเทศชาติโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### 4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

###### ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ถนนหนทางชำรุดเสียหาย ได้รับความลำบากในการเดินทางสัญจรไปมาภายในชุมชน/ระหว่างชุมชน
2. ถนนเข้าสู่แหล่งพื้นที่ทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถขนถ่ายลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกมาได้
3. ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ มิไม่ครอบคลุมพื้นที่/จุดเสี่ยง/จุดส่อแหลม
4. ระบบส่งกระแสไฟฟ้าเข้าสู่แหล่งพื้นที่ทางไกลและพื้นที่ทางการเกษตรไปไม่ถึง

5. ไม่มีการวางระบบระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
6. ระบบผลิตน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน ระบบส่งน้ำประปายังไม่ถึงครอบคลุมพื้นที่
7. แหล่งน้ำต้นเขิน ขาดระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
8. ไม่มีมาตรการและการวางระบบผังเมืองที่ดี

#### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. รายได้ต่อครัวเรือนต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูง
2. ปัญหาการขาดตลาดรองรับและผลผลิตทางเกษตรตกต่ำ
3. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ
4. ปัญหาขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
5. ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
6. ค่าครองชีพสูง ขาดการออมทรัพย์ในชุมชน

#### ปัญหาด้านสาธารณสุข

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
2. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย
3. ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
4. ปัญหาสุขภาพอนามัยที่เกิดจากการใช้สารเคมี
5. ปัญหาการบริโภคอาหารที่มีสารปนเปื้อนจากสารเคมี
6. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

#### ปัญหาด้านสังคม

1. ปัญหายาเสพติด
2. ปัญหาครอบครัว
3. ปัญหาการว่างงาน
4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ขาดแหล่งความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี
2. ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
3. ขาดงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ขาดแคลนทุนทรัพย์ของนักเรียน/นักศึกษา

#### ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สภาพดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ มีสารพิษตกค้างในดิน
2. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. ปัญหาไฟฟ้า / ก๊วยแล้ง สร้างความเสียหายแก่พื้นที่ป่าชุมชน
5. ปัญหาขยะและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
6. ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน
7. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติและสัตว์น้ำถูกทำลาย

#### **ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

1. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ
2. บุคลากรของ อบต. ไม่เพียงพอขยายปริมาณงาน
3. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่
4. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ระบบการให้บริการและระบบการบริหารงาน

ของ อบต.

#### **4.2 ความต้องการของประชาชน**

##### **ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุง ถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ
2. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนดิน/ถนนลูกรัง ถนน คสล. เพื่อเชื่อมการสัญจรไปมาภายในชุมชน ระหว่างชุมชน และระหว่างตำบล และขยายเส้นทางเข้าสู่แหล่งพื้นที่การเกษตร

ทางไกล

3. วางระบบ ปรับปรุง ซ่อมแซม ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง/ไฟฟ้าสาธารณะให้กับชุมชน

ส่งน้ำ

4. ขยายเขตการให้บริการและขยายบริการไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตรและพื้นที่

ส่งน้ำ

5. ก่อสร้างและพัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

เพื่อการวางระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

##### **ความต้องการด้านเศรษฐกิจ**

1. ส่งเสริมวิธีการลดต้นทุนและลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน/สินค้าเกษตร
3. ผลักดันค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
4. จัดให้มีตลาดชุมชนและจัดหาตลาดในการรองรับผลผลิตทางการเกษตร
5. ฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ
6. ประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีสถานประกอบการรองรับผลผลิตทางการเกษตรในชุมชน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมกลุ่มอาชีพ

### ความต้องการด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
2. ยอมรับให้ความรู้ด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัย และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี
3. ให้มีการดูแลสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ อย่างทั่วถึง
4. จัดให้มีโครงการรณรงค์อาหารปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมีในการเกษตร
5. พัฒนาศักยภาพ อสม.และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาาระบบสาธารณสุขมูลฐาน การสร้างสุขภาวะ และการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย
6. จัดหา ยา เวชภัณฑ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ในการดำเนินงานด้านการควบคุมโรค และการรักษาพยาบาล

### ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ก่อสร้างศูนย์ข้อมูล ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษา

### ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. ปลูกป่าทดแทน มาตรการใช้พลังงาน บำบัดเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้พลังงานทดแทน
2. ปรับปรุง ฟื้นฟูสภาพดิน โดยใช้กระบวนการอินทรีย์วัตถุ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ และสารชีวมวลที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. จัดทำแนวเขต เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการทางสังคม เพื่อสร้างมาตรการในการป้องกันการบุกรุกแบบมีส่วนร่วม
4. ปลูกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. สนับสนุนให้มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน
6. รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

### ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. จัดประชุมประชาชน สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ฯลฯ
  2. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ
- อำนาจและหน้าที่

4. อบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้นำชุมชน สร้างความสัมพันธ์ชุมชน
5. ปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงานการบริการประชาชน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความล่าช้า

## 5. สารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 68 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 บัญญัติให้ทั้งเทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ข้างต้น โดยสามารถจำแนกภารกิจ อำนาจ หน้าที่ได้เป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก มาตรา 67 (1)
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม มาตรา 68 (1)
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 68 (2)
- 4) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา 68 (3)
- 5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4)
- 6) การสาธารณูปการ มาตรา 16 (5)

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67 (3)
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา 67 (6)
- 3) การส่งเสริมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (10)
- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16 (12)
- 5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา 68 (4)
- 6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16 (15)

7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา 16 (19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8)
- 3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)
- 5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)
- 6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์ มาตรา 68 (5)
- 2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68 (6)
- 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68 (7)
- 4) ให้มีตลาด มาตรา 68 (10)
- 5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68 (11)
- 6) การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12)
- 7) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
- 8) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย มาตรา 67 (2)
- 2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67(7)
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)
- 4) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24)

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67 (5)
- 2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา 67 (8)

3) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)

4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

มาตรา 17 (18)

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 45 (3)

2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67 (9)

3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16 (16)

4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 17 (3)

5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ** - มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537  
- มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล รวมถึงนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อได้ทำการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวฯ ข้างต้นแล้ว จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะดำเนินการพัฒนาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



### 6.1 ภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาระบบสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ สุขอนามัย การรักษาพยาบาล การสุขศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- 2) ส่งเสริมการศึกษาและสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) จัดสวัสดิการสังคมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์
- 4) สร้างเครือข่าย อปพร. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในชุมชน พัฒนาการเมืองการปกครอง
- 6) ฟื้นฟู ดูแล และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนภาคการเกษตร ปรับปรุงระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจชุมชน
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการลงทุน การค้า การพาณิชย์
- 9) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
- 10) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุงถนน ทางเท้า สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น
- 11) ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาระบบไฟส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ
- 12) วางระบบระบายน้ำเพื่อการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- 13) ฟื้นฟูสภาพดินและแหล่งน้ำ

### 6.2 ภารกิจรอง

- 1) พัฒนาการกีฬา ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
- 2) ฟื้นฟู อนุรักษ์ และสืบสานงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) ควบคุมมลพิษ การจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซอากาศ และเสียง
- 4) ส่งเสริมการออมทรัพย์และพัฒนารูปแบบสหกรณ์
- 5) พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 6) การพัฒนาผังเมืองและวางระบบผังเมืองชุมชน

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างงานทั้งสิ้น 48 อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล 15 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ 21 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป 8 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตราค่าจ้างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกิดความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตราค่าจ้างที่ว่างเป็นอันดับแรก จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ	ลพท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว	4	38,100,140	15	3	1	21	8	
2	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	6	51,983,159	17	7	1	25	11	
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง	6	55,125,000	20	6	1	24	1	
4	องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทอง	7	62,506,100	23	5	1	27	12	

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**8. โครงสร้างองค์กรกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 โครงสร้างส่วนราชการ**

จากการพิจารณาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตพื้นที่ให้ดีขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงตามภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนี้:

จากกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเข้าฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นหากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นมากพอก็อาจพิจารณากำหนดเป็นส่วนราชการต่อไป และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นส่วนและงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักปลัด</b></p> <p><u>1.1 งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p><u>1.2 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><u>1.3 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบงานคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	<p><b>1. สำนักปลัด</b></p> <p><u>1.1 งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p><u>1.2 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><u>1.3 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบงานคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (2561 – 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 – 2566)	หมายเหตุ
<p><u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><u>1.6 งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- งานประชุมสภา อบต.</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><u>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง และขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li> <li>- งานวิชาการปุ๋ยและเทคโนโลยี</li> <li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์</li> </ul> <p><u>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><u>1.9 งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสังคมผู้สูงอายุ</li> </ul> <p><u>1.10 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกลุ่มแม่บ้าน / การส่งเสริมสถาบัน</li> </ul> <p>ครอบครัวพัฒนากิจการสตรี เด็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอบรมกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	<p><u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p><u>1.6 งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li> <li>- งานประชุมสภา อบต.</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> </ul> <p><u>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง และขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li> <li>- งานวิชาการปุ๋ยและเทคโนโลยี</li> <li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์</li> </ul> <p><u>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> </ul> <p><u>1.9 งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสังคมผู้สูงอายุ</li> </ul> <p><u>1.10 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกลุ่มแม่บ้าน / การส่งเสริมสถาบันครอบครัว</li> </ul> <p>พัฒนากิจการสตรี เด็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการอบรมกลุ่มอาชีพ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p><b>1.11 งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>1.12 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน / งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>1.13 งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p><b>1.14 งานควบคุมโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>1.15 งานกิจการระปา</b></p> <p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและเบิกจ่าย</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>2.2 งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบประมาณ</li> <li>- งานงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p><b>1.11 งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>1.12 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน / งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>1.13 งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p><b>1.14 งานควบคุมโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>1.15 งานกิจการระปา</b></p> <p><b>2. กองคลัง</b></p> <p><b>2.1 งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและเบิกจ่าย</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>2.2 งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบประมาณ</li> <li>- งานงบประมาณฐานะทางการเงิน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> </ul> <p>งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</p> <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝายทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานบำบัดรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <p>งานสำรวจและแผนที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมงานผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <p>งานก่อสร้างและบูรณะถนน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝายทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานบำบัดรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมงานผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ครั้งที่ 1/2563

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม 2563 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ชั้น 2

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

- |                           |   |                   |
|---------------------------|---|-------------------|
| 1. นายสวัสดิ์ จิตรโคตร    | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว        | ประธานกรรมการ     |
| 2. ส.ต.อ.อัศรชัย สมดี     | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว        | กรรมการ           |
| 3. นางณัฐนันท์ มีแก้วน้อย | ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| 4. นายสทนต์ ไชยพร         | ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| 5. นางสาวจรรยา แสนหล้า    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| 6. นายสมณัช เงินลาด       | หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการ/เลขานุการ |
| 7. ส.ท.สมภาส พุ่มพร       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เลขานุการ

ที่ประชุมพร้อมแล้วขอเชิญ นายสวัสดิ์ จิตรโคตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำหนดที่ประชุมในวันที่ประชุมโดยมีผู้มาประชุมครบองค์ประชุม รายละเอียดตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน

ตามที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566 ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ที่ 273/2563 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2563 ประกอบด้วย

- |                           |   |                   |
|---------------------------|---|-------------------|
| 1. นายสวัสดิ์ จิตรโคตร    | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว        | ประธานกรรมการ     |
| 2. ส.ต.อ.อัศรชัย สมดี     | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว        | กรรมการ           |
| 3. นางณัฐนันท์ มีแก้วน้อย | ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ           |
| 4. นายสทนต์ ไชยพร         | ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ           |
| 5. นางสาวจรรยา แสนหล้า    | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| 6. นายสมณัช เงินลาด       | หัวหน้าสำนักปลัด                        | กรรมการ/เลขานุการ |
| 7. ส.ท.สมภาส พุ่มพร       | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ                | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวพิจารณากำหนด

/ตำแหน่งเพิ่มใหม่...

สำเนาถูกต้อง

ส.ท.

(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตำแหน่งเพิ่มเติม: ราชการจำเป็น โดยถือเก็บข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดตามร่างขบประมาณในแผนอัตรา 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| ที่ประชุม                      | - รับทราบ   |
| ระเบียบวาระที่ 2               | เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)  |
| ระเบียบวาระที่ 3               | เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)  |
| ระเบียบวาระที่ 4               | เรื่อง เสนอเพื่อทราบ (ไม่มี)  |
| ระเบียบวาระที่ 5               | เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา   |
|                                | 5.1 เรื่อง คู่มือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563   |
| นายสวัสดิ์ จิตรโคตร<br>ประธานฯ | - ความที่แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2563 โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น ในส่วนของรายละเอียดต่าง ๆ ขอเรียนเชิญท่านปลัด ได้อธิบายหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี |

/ส.ต.อ.อัครชัย..

**อำนาจถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักบริหารบุคคลชำนาญการ



ส.ศ.อ.อัศวชัย สมดี  
กรรมการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2563 จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังกล่าว โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 พิจารณากำหนดตำแหน่ง.เพิ่มใหม่ที่จำเป็น โดยถือเป็นผู้ผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงิน.เดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด ซึ่งมีสาระสำคัญตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓) ได้แจ้งให้กรรมการทุกท่านทราบแล้ว ให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง

ส.ท.สมภาส พุ่มพร  
ผู้ช่วยเลขานุการ

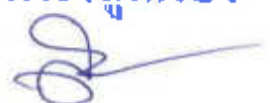
- จากหนังสือแจ้งให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำลัง 3 ปี" เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งถ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของ

/ท้องถิ่นและที่ตั้งจ่าย...

**ดำเนินาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากรัฐได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เป็นไปอย่าง  
ถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน  
เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ระบุชื่อ  
และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

ซึ่งได้ทำการแต่งตั้งเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล  
บ้านบัว จี 273/2563 ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2563 รายละเอียดตามเอกสารคู่มือที่ได้  
แจกให้กรรมการทุกท่านแล้ว

นายเชมเน็ช เงินลาด  
กรรมการ/เลขานุการ

- การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่ต้อง  
คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามทฤษฎีหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติระดับ  
จังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ. 2561-2565) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและ  
งบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการ  
กำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่ทั้งมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การ  
จัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า นั้น ผมอยากทราบรายละเอียดเกี่ยวกับ  
ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ได้กล่าวมามีสาระสำคัญอย่างไรบ้าง

ส.ท.สมภาส พุ่มพร  
เลขานุการ

- สำหรับรายละเอียดข้อมูลส่วนนี้จะนำมาจากแผนพัฒนาท้องถิ่น  
(พ.ศ. 2561 - 2565) มีความสอดคล้องดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ จะประกอบด้วยวิสัยทัศน์และเป้าหมายของชาติที่  
คนไทยทุกคนต้องการบรรลุร่วมกัน รวมทั้งนโยบายแห่งชาติและมาตรการเฉพาะ ซึ่งเป็น  
แนวทาง ทิศทาง และวิธีการที่ทุกองค์กรและคนไทยทุกคนมุ่งดำเนินการไปพร้อมกันอย่าง  
ประสานสอดคล้อง เพื่อให้บรรลุซึ่งสิ่งที่คนไทยทุกคนต้องการ คือ ประเทศไทยมั่นคง มั่งคั่ง

/และยั่งยืน...

**ถ่านนาถุกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

และยั่งยืน ในทุกสาขาของกำลังคนแห่งชาติ อันได้แก่ การเมืองภายในประเทศ การเมืองต่างประเทศ เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา การทหาร วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี การพลังงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนา ด้วยการพัฒนาด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) 6 ด้าน

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่แนบมาและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มีความมั่งคั่งและยั่งยืนสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

1. การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. การเสริมความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ด้านความมั่นคง
6. การเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม

/9. การพัฒนาภาค...

ตำแหน่งที่ต้อง

ส.ท.



(สมปาส พุ่มพร)

บัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

- 9. การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- 10. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

### 3. แผนพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชัยภูมิ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าและบริการสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริหารการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้พลังงานอย่างมีคุณค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการเป็นศูนย์กลางทางการตลาดและเชื่อมโยงสู่ประเทศในประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 7 การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีประสิทธิภาพ

#### 5. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

##### 5.1 วิสัยทัศน์

“ท้องถิ่นผาสุข ประชาชนมั่งคั่ง”

##### 5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

/ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา...

**ถ้ำเนาอุกตอง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล

### 5.3 เป้าประสงค์

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ครอบคลุมอบอุ่น ชุมชนมีความเข้มแข็งห่างไกลจากยาเสพติด และมีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดำรง
2. ประชาชนมีอาชีพมีรายได้พอเพียงและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความสะดวกและเสมอภาค
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐที่ดี

### 5.4 ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีมีหลักประกันสุขภาพที่ดีมีมาตรฐานและห่างไกลยาเสพติด
2. ร้อยละของประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาที่ดีและมีคุณภาพ
3. ร้อยละของประชาชนที่ได้ร่วมกิจกรรมการเล่นกีฬาและนันทนาการ และประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้ของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน
5. ร้อยละด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคเพิ่มขึ้น
6. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน
7. ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขีดความสามารถสูงในการบริการ

### 5.5 ค่าเป้าหมาย

1. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง และอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย ปีละ 15 โครงการ
2. ประชาชนได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพปีละ 2 โครงการ
3. ประชาชนได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานเพิ่มขึ้นปีละ 15 โครงการ
4. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปีละ 2 โครงการ
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ปีละ 4 โครงการ

/5.6 กลยุทธ์...

**ดีฉานา ลูกต๋อง**

ส.ท.



(สมภาส พุมพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

### 5.6 กลยุทธ์

1. พัฒนาระบบบริการสาธารณสุข
2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น
3. การจัดสวัสดิการสังคมและการสังคมสงเคราะห์
4. พัฒนาระบบป้องกัน-บรรเทาสาธารณภัยและการสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
5. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
6. ส่งเสริมด้านการศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (ด้านการมีส่วนร่วมและจัดระเบียบชุมชน/ด้านการสร้างความเข้มแข็งของภาคเครือข่าย/การพัฒนาสถาบันครอบครัว องค์กรสตรี เด็กและเยาวชน)
8. พัฒนาภาคการเกษตรกรรมชุมชน
9. พัฒนามิติทางสังคมเพื่อการรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจฐานราก ส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรมในครัวเรือน พัฒนาการตลาดและการพาณิชย์
10. การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมการท่องเที่ยว และการพัฒนาสินค้าพื้นเมืองและหัตถกรรมชุมชน
11. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
12. พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขโรค-สาธารณสุขการ
13. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน
14. การคุ้มครอง ป้องกัน อนุรักษ์ และฟื้นฟูดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
15. การควบคุมคุณภาพชีวิต เพื่อการจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย ฝุ่นละออง ก๊าซอากาศ กลิ่นและเสียง
16. พัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่น
17. การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและองค์กรท้องถิ่น

### 5.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

1. มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก
2. มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร
3. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งสะดวก

/ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่...

**สำเนาถูกต้อง**

อ.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

ปลัดรักษาการบุคคลชำนาญการ

ดังนั้น ด้วยสภาพพื้นที่ซึ่งการบริหารสวนตำบลบ้านบัว ที่มีความอุดมสมบูรณ์ รวมทั้งมีทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่อื่นต่างๆ จึงมีความเหมาะสมแก่การทำกิจกรรม จึงถือเป็นจุดยืนทางยุทธศาสตร์ของตำบลบ้านบัว

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่างๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานการณ์พัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เน้นเครื่องมือ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
1. ด้านพัฒนาสังคม.	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/อบพร.</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ให้อำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการสาธารณะ ทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน กว้างขวางมากขึ้น</li><li>- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</li><li>- ปัญหาการพนัน</li><li>- กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง</li><li>- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน</li></ul>

/2. ด้านการศึกษา...

**ลำเนาอุกตอง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
2. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li><li>- ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น</li><li>- มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจประชาชนมีจิตใจอบอุ่น ย่อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</li><li>- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา</li><li>- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม</li><li>- มีปราชญ์และภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัด มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆ ในเขตจังหวัด</li><li>- พ.ร.บ.กระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา</li><li>- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น</li><li>- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- คนบางกลุ่มขาดจริยธรรม คุณธรรม ขาดระเบียบวินัย</li><li>- ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น</li></ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สื่อต่างๆ เช่น โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสบริโภคนิยมและวัตถุนิยมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน</li></ul>

/3. ด้านเศรษฐกิจ...

**สามเนาอุกต๋อง**

ส.ท. 

(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
3. ด้านเศรษฐกิจ	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีการเพาะปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อย พริก</li><li>- มีภูมิประเทศ อากาศ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำ การเกษตร</li><li>- มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัดมีถนนสายหลักตัดผ่าน</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมอาชีพการเกษตร</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิตบางกลุ่ม</li><li>- ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร</li><li>- แหล่งท่องเที่ยวมีน้อย ซึ่งขาดการปรับปรุง และส่งเสริม</li></ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น</li></ul>
4. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- พ.ร.บ. การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา</li><li>- ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา</li></ul> <p><b>อุปสรรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ</li></ul>

/5. ด้านทรัพยากร...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมปาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน / อุปสรรค
5. ด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่เกิดอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li><li>- การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ทุ่มเทเพื่อย</li></ul>
6. ด้านการบริหาร ราชการตามหลัก ธรรมาภิบาล	<p><b>จุดแข็ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน</li><li>- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง</li><li>- มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม</li><li>- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน</li><li>- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง</li></ul> <p><b>โอกาส</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน</li><li>- ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน</li></ul>

/ที่ประชุม - รับทราบ...

**ตำนานากฎต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพวง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่ประชุม - รับทราบ

นางณัฐนันท์ มีแก้วน้อย - จำนวนอัตรากำล้างตามแผนอัตรากำล้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ  
กรรมการ พ.ศ. 2561-2563 เดิมมีอัตรากำล้างแต่ละสำนัก/กองจำนวนเท่าไร

ส.ท.สมภาส พุ่มพร - ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ  
ผู้ช่วยเลขานุการ 1 ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัด
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

อัตรากำล้างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
ปัจจุบันมีอัตรากำล้างเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการขอจัดทำแผนอัตรากำล้างใหม่ ดังนี้

- (1) ปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรာ
- (2) สำนักปลัด จำนวน 23 อัตรာ มีคนครอง 23 อัตรာ
  - 2.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 8 อัตรာ มีคนครอง 8 อัตรာ
  - 2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 11 อัตรာ มีคนครอง 1 อัตรာ
  - 2.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรာ มีคนครอง 4 อัตรာ
- (3) กองคลัง จำนวน 7 อัตรာ มีคนครอง 7 อัตรာ
  - 3.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 2 อัตรာ มีคนครอง 2 อัตรာ
  - 3.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรာ มีคนครอง 1 อัตรာ
  - 3.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรာ มีคนครอง 4 อัตรာ
- (4) กองช่าง จำนวน 6 อัตรာ มีคนครอง 6 อัตรာ
  - 4.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 อัตรာ มีคนครอง 1 อัตรာ
  - 4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรာ มีคนครอง 4 อัตรာ
  - 4.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรာ มีคนครอง 1 อัตรာ
- (5) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 12 อัตรာ  
มีคนครอง 12 อัตรာว่าง 1 อัตรา
  - 5.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 อัตรา มีคนครอง 3 อัตรา
  - 5.2 พนักงานครู จำนวน 3 อัตรา มีคนครอง 3 อัตรา
  - 5.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 อัตรา มีคนครอง 2 อัตรา

25.4 พนักงานจ้างทั่วไป...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

5.4 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรา มีคนครอง 3 อัตรา

ว่าง 1 อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก)

รวมทั้งสิ้น 49 อัตรา ว่าง 1 อัตรา

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธานฯ

- ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดนั้น ขอให้ทุกท่านในวิเคราะห  
อัตรากำลังของส่วนราชการของท่าน ว่าส่วนราชการใดจะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิก  
ตำแหน่งใดหรือไม่ โดยในการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้นำข้อมูลมาประกอบการ  
พิจารณา ดังนี้

1. เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ
  2. นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้น  
โดยแสดงเป็นเป็นจำนวนโครงการหรือรายการแต่ละโครงการ/รายการนั้นใช้เวลา  
ดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใด นำคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน  
เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่
  3. ให้แสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้างว่า  
ใน 1 ปี จะมีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย 82,800 นาที
  4. นำผลวิเคราะห์จากข้อ 2 และข้อ 3 มาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของ  
แต่ละกอง
  5. อัตรากำลังตามข้อ 4 ให้จำแนกเป็นความต้องการกำลังคนว่าเป็นประเภท  
สายงานผู้ปฏิบัติ สายงานผู้บริหารระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความ  
รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  6. จัดทำบทวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับกำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
  7. จัดทำสรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น หรือ  
คงอยู่เท่าเดิม หรือลดลง หรือเกลี่ยอัตรากำลัง
  8. วิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ภายใน  
เกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ หรือความรู้ความสามารถในประเด็นใด
  9. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว มากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาข้าราชการ  
และพนักงานจ้าง หรือจัดหลักสูตรการอบรมต่อไป
- ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้แจ้งให้ทุกสำนัก/กองได้จัดทำปริมาณงานมาเรียบร้อยแล้ว  
รายละเอียด กรรมการทุกท่านมีเอกสารแล้ว ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจง

/ส.ท.สมภาส...

**ท่านนาถูกต้อง**

ส.ท. 

(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส.ท.สมภาส พุ่มพร  
ผู้ช่วยเลขานุการ

ได้รวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในภาพรวมของแต่ละสำนัก/กอง ตามที่  
กรมการทูตทำไว้ได้เสนาบดี ดังนี้

สถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ปริมาณงานต่อปี/ 82,800	จำนวนตำแหน่งอัตรา ที่ต้องการ
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	256,640 / 82,800	3.22 อัตรา
2	สำนักปลัด	2,312,210 / 82,800	27.93 อัตรา
3	กองคลัง	829,771 / 82,800	10.02 อัตรา
4	กองช่าง	1,005,200 / 82,800	12.14 อัตรา
5	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	1,258,340 / 82,800	15.20 อัตรา

ส่วนรายละเอียดปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละสำนัก/กอง ที่ได้ทำการวิเคราะห์  
คำนวณทั้งหมดแล้ว และจำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ได้เก็บรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการขอเปิดกรอบ  
อัตราค่าจ้างในรอบต่อไป

ในการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี โดยยึดปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.  
ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 70 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2563 เรื่อง การจัดทำแผน  
อัตราค่าจ้าง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 โดยได้จัดทำร่างแผน  
อัตราค่าจ้าง 3 ปี รายละเอียดตามร่างแผนฯ ได้แจ้งให้ทุกขานได้พิจารณาแล้ว จำนวน  
13 หัวข้อ ประกอบด้วย

1. หลักการและเหตุผล -

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะ  
มีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงการสะท้อนถึงความ  
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน  
ทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การ  
บริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ใ  
การกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ  
(ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง  
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

/1.2 คณะกรรมการกลาง...

**สมภาส พุ่มพร**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายเงินจัดทำการอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว สามารถควบคุมกระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

/3. กรอบแนวคิดในการ...

**ผ่านเอกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

ข้าราชการบุคคลชำนาญการ

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อระบอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงความคิดเห็น 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นร่าง ๆ, อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

3.8 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถรองรับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงได้ทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนเพื่อให้ทราบถึง ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในด้าน ต่างๆ สามารถสร้าง และพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป และพัฒนาประเทศชาติโดยรวมอีกทางหนึ่งด้วย

/สภาพปัญหาของ...

**อำนาจถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ได้รับจัดสรรและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

#### 4.1 สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ถนนหนทางชำรุดเสียหาย ได้รับความลำบากในการเดินทางสัญจรเข้ามาภายในชุมชน / ระหว่างชุมชน
2. ถนนเข้าสู่แหล่งพื้นที่ทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ ไม่สามารถขนถ่ายลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรออกมาได้
3. ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ มีไม่ครอบคลุมพื้นที่/จุดเสี่ยง/จุดต่อแหลม
4. ระบบส่งกระแสไฟฟ้าเข้าสู่แหล่งพื้นที่ห่างไกลและพื้นที่ทางการเกษตรไปไม่ถึงทั่วถึง
5. ไม่มีการวางระบบระบายน้ำ ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม
6. ระบบผลิตน้ำประปายังไม่ได้มาตรฐาน ระบบส่งน้ำประปายังไม่ถึงครอบคลุมพื้นที่
7. แหล่งน้ำต้นน้ำ ขาดระบบการส่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
8. ไม่มีมาตรการและการวางระบบผังเมืองที่ดี

##### ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

1. รายได้ต่อครัวเรือนต่ำ ต้นทุนในการผลิตสูง
2. ปัญหาการขาดตลาดรองรับและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
3. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในกลุ่มอาชีพ
4. ปัญหาขาดความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
5. ปัญหาไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
6. ค่าครองชีพสูง ขาดการลดหย่อนภาษีในชุมชน

##### ปัญหาด้านสาธารณสุข

1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
2. ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย
3. ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ ไม่ทั่วถึง
4. ปัญหาสุขภาพอนามัยที่เกิดจากการใช้สารเคมี
5. ปัญหาการบริโภคอาหารที่มีสารปนเปื้อนจากสารเคมี
6. ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

/ปัญหาด้านสังคม...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภล พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ปัญหาด้านสังคม

1. ปัญหายาเสพติด
2. ปัญหาครอบครัว
3. ปัญหาการว่างงาน
4. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

1. ขาดแหล่งความรู้ด้านข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี
2. ขาดการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
3. ขาดงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ขาดแคลนทุนทรัพย์ของนักเรียน/นักศึกษา

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1. สภาพดินเสื่อมโทรม ขาดความอุดมสมบูรณ์ มีสารพิษตกค้างในดิน
2. ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
3. ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปัญหาไฟฟ้า / ก๊าซแก๊ส สร้างความเสียหายแก่พื้นที่ป่าชุมชน
5. ปัญหาขยะและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ
6. ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในชุมชน
7. ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติและสัตว์น้ำถูกทำลาย

ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ

2. บุคลากรของ อบต. ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน
3. ขาดวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการดำเนินงานตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่
4. ประชาชนไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ระบบการให้บริการและระบบการบริหารงานของ อบต.

4.2 ความต้องการของประชาชน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุง ถนน สะพาน ทางเท้า ฯลฯ

/2. ก่อสร้าง...

**สำเนาถูกต้อง**

ต.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักวิทยากรบุคคลชำนาญการ

2. ก่อสร้าง ขยายปรับปรุง ซ่อมแซมถนนดิน/ถนนลูกรัง ถนน คสล. เพื่อเชื่อมการสัญจรไปมาภายในชุมชน ระหว่างชุมชน และระหว่างตำบล และขยายเส้นทางเข้าสู่แหล่งพื้นที่การเกษตร
3. วางระบบ ปรับปรุง ซ่อมแซม ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง/ไฟฟ้าสาธารณะให้กับชุมชน
4. ขยายเขตการให้บริการและขยายบริการไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตรและพื้นที่ห่างไกล
5. ก่อสร้างและพัฒนาระบบระบายน้ำเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
6. ก่อสร้างและพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อให้บริการประชาชน ชุมชนเกษตรน้ำเพื่อการส่งน้ำ
7. กำหนดพื้นที่การใช้ประโยชน์ที่ดินให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เพื่อการวางระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

#### ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

1. ส่งเสริมวิธีการลดต้นทุนและลดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
2. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าเกษตร ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ชุมชน/สินค้าเกษตร
3. มล็ดสินค้าเกษตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด
4. จัดให้มีตลาดชุมชนและจัดตลาดนัดในการรองรับผลผลิตทางการเกษตร
5. ฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ
6. ประสานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้มีสถานประกอบการรองรับผลผลิตการเกษตรในชุมชน
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการร่วมกลุ่มอาชีพ

#### ความต้องการด้านสาธารณสุข

1. ส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย
2. อบรมให้ความรู้ด้านการพัฒนาสุขอนามัย และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปี
3. ให้มีการดูแลสุขภาพและส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการ อยางทั่วถึง
4. จัดให้มีโครงการรณรงค์อาหารปลอดภัยและอันตรายที่เกิดจากการใช้สารเคมีในการเกษตร
5. พัฒนาศักยภาพ อสม. และเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อการพัฒนา ระบบสาธารณสุขมูลฐาน การสร้างสุขภาวะ และการฟื้นฟูสมรรถภาพร่างกาย

/6. จัดหาฯ...

**ตำนานากูตอง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพรว)

**นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ**

5. จัดหายา เวชภัณฑ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ในการดำเนินงานด้านการควบคุมโรคและการรักษาพยาบาล

**ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

1. ก่อสร้างศูนย์ข้อมูล ศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชน สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก สร้างโอกาสการเรียนรู้ให้ประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษา
2. ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญ งานประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการศึกษาสำหรับนักเรียน/นักศึกษา

**ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. ปลุกป่าทดแทน ลดการใช้พลังงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้พลังงานทดแทน
2. ปรับปรุงฟื้นฟูสภาพดิน โดยใช้กระบวนการอินทรีย์วัตถุ ส่งเสริมการใช้ปุ๋ยอินทรีย์และสารชีวมวลที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. จัดทำแนวเขต เพื่อป้องกันการบุกรุกพื้นที่ ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการทางสังคม เพื่อสร้างมาตรการในการป้องกันการบุกรุกแบบมีส่วนร่วม
4. ปลุกจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. สนับสนุนให้มีการทำเกษตรแบบผสมผสาน
6. รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดขยะมูลฝอย จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย

**ความต้องการด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

1. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาชีพ ฯลฯ
2. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
3. จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องไม้ เครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่
4. อบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. ผู้นำชุมชน สร้างความสัมพันธ์ชุมชน
5. ปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาติดต่อราชการ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงาน การบริการประชาชน ไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความล่าช้า

5. การกิจ...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

### 5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ส่วนที่ 3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 67 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา 68 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หมวด 2 การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ มาตรา 16 บัญญัติให้ทั้งเทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้ข้างต้น โดยสามารถจำแนกภารกิจ อำนาจ หน้าที่ออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก มาตรา 67 (1)
- 2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม มาตรา 68 (1)
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา 68 (2)
- 4) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา 68 (3)
- 5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา 16 (4)
- 6) การสาธารณสุขการ มาตรา 16 (5)

#### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา 67 (3)
- 2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา 67 (6)
- 3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส มาตรา 16 (10)
- 4) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา 16 (12)
- 5) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา 68 (4)
- 6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา 16 (15)

(7) การสาธารณสุข...

**บ้านนาถูกตอง**

ส.ท.



(สมprasit พุ่มพร)

นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ

7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

มาตรา 16 (19)

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา 67 (4)
- 2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา 68(8)
- 3) การผังเมือง มาตรา 68 (13)
- 4) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา 16 (3)
- 5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา 16(17)
- 6) การควบคุมอาคาร มาตรา 16 (28)

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ให้มีและส่งเสริมเกษตรกรรมและกิจการสหกรณ์ มาตรา 68 (5)
- 2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา 68 (6)
- 3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา 68 (7)
- 4) ให้มีตลาด มาตรา 68 (10)
- 5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ มาตรา 68 (11)
- 6) การท่องเที่ยว มาตรา 68 (12)
- 7) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา 16 (6)
- 8) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา 16 (7)

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอย มาตรา 67 (2)
- 2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 67(7)
- 3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา 17 (12)
- 4) การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา 16 (24)

/5.6 ด้านการศาสนา...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส หุ่มพร)

ปลัดทรัพยากรบุคคลสำนักงาน

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา 67 (5)
- 2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา 67 (5)
- 3) การจัดการศึกษา มาตรา 16 (9)
- 4) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา 17 (18)

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 45 (3)
- 2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา 67 (9)
- 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา 16 (16)
- 4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 17 (3)
- 5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา 17 (16)

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537  
- มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

16. ภารกิจหลักและ...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจและหน้าที่ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ ตลอดจนนโยบายที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล รวมถึงนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อได้ทำการประมวลผลข้อมูลดังกล่าวฯ ข้างต้นแล้ว จึงได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ภารกิจการบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จะดำเนินการพัฒนาภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 6.1 ภารกิจหลัก

- 1) พัฒนาระบบสาธารณสุข การสร้างเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสมรรถภาพ สุขอนามัยการรักษาพยาบาล การดูแลสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- 2) ส่งเสริมการศึกษานและสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) จัดสวัสดิการสังคมและพัฒนางานสังคมสงเคราะห์
- 4) สร้างเครือข่าย อปพร. พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 5) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในชุมชน พัฒนาการเมืองการปกครอง
- 6) ฟื้นฟู ดูแล และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 7) ส่งเสริม สนับสนุนภาคการเกษตร ปรับปรุงระบบโครงสร้างทางเศรษฐกิจชุมชน
- 8) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมการลงทุน การค้า การพาณิชย์
- 9) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม
- 10) พัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมบำรุงถนน ทางเท้า สะพาน และสิ่งก่อสร้างอื่น
- 11) ขยายเขตไฟฟ้า พัฒนาระบบไฟส่องสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะ
- 12) วางระบบระบายน้ำเพื่อการแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง
- 13) ฟื้นฟูสภาพดินและแหล่งน้ำ

### 6.2 ภารกิจรอง

- 1) พัฒนาการกีฬา ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ
- 2) ฟื้นฟู อนุรักษ์ และสืบสานงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 3) ควบคุมมลพิษ การจัดการสิ่งปฏิกูล ขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง ก๊าซ อากาศ และเสียง
- 4) ส่งเสริมการออมทรัพย์และพัฒนารูปแบบสหกรณ์

/5) พัฒนา...

**ตำนานลูกตอง**



(สมภาร ทุ่ง...

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- 5) พัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 6) การพัฒนาผังเมืองและวางระบบผังเมืองชุมชน

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

- 1. สำนักปลัด
- 2. กองคลัง
- 3. กองช่าง
- 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล 15 อัตรา พนักงานครู ส่วนตำบล 3 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ 21 อัตรา และ พนักงานจ้างทั่วไป 8 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 48 อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกับกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียง หรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในการเฝ้าพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือไม่พบเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีก ครั้งหนึ่งเพียงมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกิดความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก จะเห็นได้ ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ยังไม่มีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ ที่	อพท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี 2564	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป	หมายเหตุ
1	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านบัว	4	38,100,140	15	3	1	21	8	
2	องค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองขา	6	51,983,159	17	7	1	25	11	
3	องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านยาง	5	55,125,000	20	6	1	24	1	
4	องค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนทอง	7	62,506,100	23	5	1	27	12	

/ตั้งนั้น องค์การ...  
**สำเนาถูกต้อง**  
ส.ท.   
(สมภาส พุ่มพร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### 8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตพื้นที่ให้ดีขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงตามภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว พิจารณาเห็นว่าปริมาณงานมากพอก็อาจพิจารณากำหนดเป็นส่วนราชการต่อไป และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัวกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นส่วนและงาน ดังต่อไปนี้

/1. สำนักปลัด...

**สำเนาถูกต้อง**

ค.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัด</p> <p><u>1.1 งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p><u>1.2 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul> <p><u>1.3 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบาย และแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานระเบียบงานคลัง</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul>	<p>1. สำนักปลัด</p> <p><u>1.1 งานตรวจสอบภายใน</u></p> <p><u>1.2 งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานเลือกตั้ง</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li></ul> <p><u>1.3 งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><u>1.4 งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานระเบียบงานคลัง</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li></ul>	

/5 งานป้องกันและ...

**สำเนาถูกต้อง**

ค.1.



(สมภาส ทุมพร)

ข้าราชการบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>1.6 งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li><li>- งานประชุมสภา อบต.</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li><li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง และขยายพันธุ์พืช</li><li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li><li>- งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์</li><li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li><li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li><li>- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li><li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li><li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์</li></ul> <p>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li></ul> <p>1.9 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานสังคมผู้สูงอายุ</li></ul> <p>1.10 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกลุ่มแม่บ้าน / การส่งเสริมสถาบัน</li></ul> <p>ครอบครัวพัฒนากิจการสตรี เด็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการอบรมกลุ่มอาชีพ</li></ul>	<p>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยความสะดวก</li><li>- งานป้องกัน</li><li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>1.6 งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานระเบียบข้อบังคับ</li><li>- งานประชุมสภา อบต.</li><li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li></ul> <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li><li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง และขยายพันธุ์พืช</li><li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li><li>- งานเพาะชำและปุ๋ยอินทรีย์</li><li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li><li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li><li>- งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li><li>- งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์</li><li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในสัตว์</li></ul> <p>1.8 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li></ul> <p>1.9 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานสังคมผู้สูงอายุ</li></ul> <p>1.10 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกลุ่มแม่บ้าน / การส่งเสริมสถาบัน</li></ul> <p>ครอบครัวพัฒนากิจการสตรี เด็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการอบรมกลุ่มอาชีพ</li></ul>	

/1.11 งานอนามัย...

**ตำนานากูตต้อง**

ล.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตราเก่าดั้งเดิม (2561 – 2563)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราเก่าสิ่งใหม่ (2564 – 2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>1.11 <u>งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>1.12 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน / งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>1.13 <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>1.14 <u>งานควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>1.15 <u>งานกิจการประปา</u></p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาและเบิกจ่าย</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>2.2 <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p>1.11 <u>งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานชีวอนามัย</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p>1.12 <u>งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน / งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p>1.13 <u>งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul> <p>1.14 <u>งานควบคุมโรค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเฝ้าระวัง</li> <li>- งานระบาดวิทยา</li> <li>- งานโรคเอดส์</li> </ul> <p>1.15 <u>งานกิจการประปา</u></p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>งานจัดทำฎีกาและเบิกจ่าย</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>2.2 <u>งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	

/2.3 งานพัฒนาและ...

**ตำแหน่งถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพวง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<p>โครงการตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (2561 - 2563)</p>	<p>โครงการตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (2564 - 2566)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝายทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานนำบัตรรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมงานผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><u>2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>3. กองช่าง</b></p> <p><u>3.1 งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน และฝายทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> <li>- งานนำบัตรรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p><u>3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p><u>3.4 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมงานผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

/4. กองการศึกษา..

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักวิทยากรบุคคลชำนาญการ

โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างเดิม (2561 - 2563)	โครงสร้างตามแผนอัตราจ้างใหม่ (2564 - 2566)	หมายเหตุ
<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>4.1 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>4.3 งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>4.1 งานบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>4.3 งานกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา งานติดตามและประเมินผล</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตราจ้างที่ต้องการ ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ปริมาณงาน 3.22 /อัตราที่ต้องการ 3 คน
2. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ปริมาณงาน 27.93 /อัตราที่ต้องการ 28 คน
3. กองคลัง
  - ปริมาณงาน 10.02 /อัตราที่ต้องการ 10 คน
4. กองช่าง
  - ปริมาณงาน 12.14 /อัตราที่ต้องการ 12 คน

/5. กองการศึกษา...

**สำเนาถูกต้อง**

ต.ท.



(สมกาส พุ่มพร)

**ปลัดเทศบาลตำบลบ้านบุญ**

## 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงาน 15.20 / อัตราที่ต้องการ 15 คน

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>สำนักปลัด (01)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปลก./ชก.) (10-3-01-3101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปลก.ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปลก.ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปลก.ชก.) (10-3-01-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปลก.ชก.) (10-3-01-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักช่างกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปลก./ชก.) (10-3-01-3810-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปลก./ชก.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	

/ผู้ช่วยนักวิเคราะห์...

สำเนาถูกต้อง

ส.ท.

(สมถาล พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## กรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>สำนักปลัด(01)</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	2	2	2	2	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง(04)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	

/ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน...

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุมพร)

นักบริหารบุคคลชำนาญการ



กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง(04)								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง(05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยกกระเช้า)	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชค.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปจ./ชง.) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	

/กองการศึกษา...

**ตำแหน่ง**

ส.ท. 

(สมภาส พุ่มพร)

นักบริหารบุคคลชำนาญการ

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านบัว								
ครู (10 3 08-6600-041)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-042)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (10-3-08-6600-043)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน/ อบต.สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	3	2	2	2	-1	-	-	ง. อบต.(งบเลิก 1)
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	งบ อบ.ต.
รวม	49	48	48	48	-1	-	-	

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ตารางข้อ 9)

(ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร)

- ปี 2564 คิดเป็นร้อยละ 29.41

ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 28.96

- ปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 28.80

## 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

## 11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ราชการ

รายละเอียดตามเอกสารที่แจกให้ทุกท่าน

/12. แนวทางการพัฒนา...

สำเนาถูกต้อง

ส.ท.

(สมภาส ห่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้าง  
รายละเอียดตามเอกสารที่แนบให้ทุกท่าน

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
และลูกจ้าง

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบให้ทุกท่าน

5.2 เรื่อง การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนของทุกส่วนราชการ

ส.ต.อ.อักรชัย สมมติ  
กรรมการ

ตามที่ได้นำแจ้งให้ทุกท่านไปเก็บสถิติปริมาณงานเพื่อวิเคราะห์ความต้องการอัตรา  
กำลังคนในส่วนราชการของตนเอง ว่ามีความจำเป็นต้องเพิ่ม/ลดอัตรากำลังหรือไม่  
โดยจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ด้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล  
ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด  
จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไป  
อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนให้พิจารณาจากภารกิจ  
ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดว่าจะมีการเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา 3 ปี  
ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด  
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของ  
รัฐบาลและนโยบายผู้บริหาร อบต. ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ทั้งนี้ให้เก็บสถิติ  
ปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการ  
ประจำปีหรือรายงานต่อสภา อบต. ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการ  
พิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง  
รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับ  
ปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่  
ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน 1 ปี  
มีท่านใดจะเสนอครับ

นายเชมณัช เงินลาด  
กรรมการ

- เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2564 - 2566 เสร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด น่าจะคงกรอบตำแหน่งตามแผน  
อัตรา 3 ปีเดิมไว้ตาม ข้อ 8.2 ที่ฝ่ายเลขานุการชี้แจง

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธาน

- กรรมการท่านอื่นมีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มหรือลดหรือไม่ครับ

นางณัฐนันท์...  
สำเนาถูกต้อง

ส.ท.   
(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นางณัฏฐนันท์ มีแก้วน้อย  
กรรมการ

- สำหรับกองคลังตอนนี้มีอัตรากำลัง 7 อัตรา น่าจะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม  
2 อัตรา ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ กับเจ้าพนักงานพัสดุ จึงขอเสนอ  
ที่ประชุมทราบ

นายสหรัถ ไชยพรม  
กรรมการ

- กองช่างมี 6 อัตรา คงร่างแผนเดิมตามข้อ 8.2

นางสาวจรรยา แสนพลา  
กรรมการ

- กองการศึกษามี 12 อัตรา ว่าง 1 อัตรา (ผู้ดูแลเด็ก) สำหรับศูนย์พัฒนา  
เด็กเล็กของ อบต.บ้านบัว ปัจจุบันมีเด็กนักเรียน 66 คน จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง  
ผู้ดูแลเด็กที่ว่าง เพื่อให้สัมพันธ์กับจำนวนนักเรียนที่มีอยู่ เห็นด้วยกับร่างแผนเดิม  
ข้อ 8.2

ส.ท.สมภาส พุ่มพร  
ผู้ช่วยเลขานุการ

- ขอชี้แจงเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ถ้ารัฐบาลเรียกเงินอุดหนุน  
ทั่วไปไม่อาจจะเป็นอุดหนุนผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้สูงอายุ และเงินอุดหนุนของ  
พนักงานครู สิ้นไปดำเนินการเอง งบประมาณที่รัฐจัดสรรประมาณ 10  
ล้านบาท จะทำให้ประมาณการค่าใช้จ่ายลดลง ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายในปี 2564 -  
คิดเป็นร้อยละ 39.87 ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 38.61 และปี 2566 คิดเป็น  
ร้อยละ 37.80 เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงาน แผนคน และแผนเงินที่จะจัดทำ  
ในเดือนสิงหาคม 2564 คือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงต้องใช้  
แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

ส.ท.อ.อัศวชัย สมดี  
กรรมการ


- เพื่อดูควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและสถิติปริมาณงานในแต่ละสำนัก/กอง  
ได้เสนอมาเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มลด ซึ่งมีความเหมาะสม  
แล้ว ให้คงร่างแผนเดิม ตามข้อ 8.2

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธาน

- มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยจะสอบถาม หรือเพิ่มเติมอะไรอีกหรือไม่  
ถ้าไม่มีมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2564

ที่ประชุม

- ไม่มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566  
เป็นเอกฉันท์ คงร่างแผนเดิมตามข้อ 8.2

นายสวัสดิ์...  
**สำเนาถูกต้อง**  
ส.ท.   
(สมภาส พุ่มพร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธาน

- มื้อที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าสิ่ง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 ขอให้ฝ่ายเลขานุการ จัดทำเอกสาร ตรวจสอบให้ถูกต้องและนำเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6

เรื่อง อื่น ๆ

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธาน

- ที่ประชุมจะเสนออะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม

- (ไม่มี)

นายสวัสดิ์ จิตรโคตร  
ประธาน

- ถ้าไม่มี ผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าประชุมในวันนี้ และขอปิดประชุมครับ

เลิกประชุม เวลา 12.30 น.

(ลงชื่อ) ส.ท.



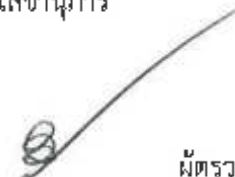
ผู้จัดบันทึกการประชุม

(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

(นายสวัสดิ์ จิตรโคตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง 3 ปีฯ

**สำเนาถูกต้อง**

ส.ท.



(สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตราค่าถึง 3 ปี (2564-2566)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ที่	อ.พ.	แผนอัตราค่าถึง 3 ปี (2564-2566)				กรอบอัตราค่าถึง				พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้าง				พนักงานจ้าง				ครู/บุคลากร/สค. (อุทกขุณ)				รวมทั้งหมด				ภาระค่าใช้จ่าย ม.35				หมายเหตุ			
		ส่วนราชการ				รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม		รวม									
		ป.	ส.บ.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.	ค.	ช.						
1	บ้านบัว	✓	✓	✓	✓	48	48	48	48	15	15	1	1	27	27	5	5	27	27	5	5	27	27	5	5	27	27	5	5	27	27	48	48	29.41	28.96	28.80	

ตรวจสอบแล้ว ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง

(ลงชื่อ)  
  
 (ส.ท.สมภาส พุ่มพร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
 ผู้กรอกข้อมูล  
 โทรศัพท์ (มือถือ) 091-8328658

(ลงชื่อ) ส.ค.อ.  
  
 (อัครชัย สมดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว  
 ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)  
  
 (นายสฤษดิ์ จิตรโสมคร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบัว  
 ผู้รายงาน

**สำเนาถูกต้อง**  
 ส.ท.  
 (สมภาส พุ่มพร)  
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ