แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕ ๖๑ – ๒๕๖ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖ ๓ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖ ๔ – ๒๕๖ ๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖ ๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่านตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ซึ่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น ผู้ช่วย เลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านร้อง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลบ้านร้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : SUPPLY PRESSURE เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(WORK PROCESS) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถินนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรีบบเทียบ (RELATIOVE INFORMATION) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(RIGHT JOBS) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(EFFECTIVE MAN POWER PLANNING FRAMEWORK) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล้านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(WORK PROCESS) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(PROCESS RE-ENGINEER) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓. ๘ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล : ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ครู
- สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

การคำนวณจากปริมาณงานแต่ละส่วนราชการและมาตรฐานการทำงาน

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้นงาน การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน
รวมวันหยุด ใน ๑ ปี(โดยประมาณ) ๓๐ วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ วัน * ๖ ชั่วโมง) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง (๑,๓๘๐ * ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง โดยรวม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องมีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

* การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เพราะถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นที่บางหมู่บ้านอยู่ในเขตป่าไม้
* ถนนเพื่อการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวกทำให้นำผลผลิตออกสู่ตลาดล่าช้า
* ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
* การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
* ขาดที่เก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร
* ขาดระบบส่งน้ำที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้น้ำไหลสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
* ขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น บ่อน้ำตื้น และบ่อน้ำบาดาล
* การก่อสร้างรางส่งน้ำให้มีการแบ่งกระจายน้ำให้ทั่วถึง

* ระบบน้ำประปาตำบลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
* ปัญหาน้ำป่ากัดเซาะตลิ่งแม่งาว
* ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

* การขาดความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ
* การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
* ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
* การว่างงานนอกฤดูกาลการเกษตร
* การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร
* สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ค่าครองชีพสูง

๓. ปัญหาทางด้านสังคม

* ปัญหาการอุบัติใหม่และการอุบัติซ้ำของโรคทางด้านสาธารณสุขและอนามัย
* ผู้ด้อยโอกาสเข้าไม่ถึงข้อมูลทางราชการ
* การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
* ผู้ปกครองไม่ค่อยสนับสนุนให้เด็กเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
* ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดงานประเพณีต่างๆ
* สถานศึกษาในสังกัดขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

* งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอต่อการบริหารและการพัฒนาและสภาพพื้นที่บริการแตกต่างกันระว่างพื้นราบและบนเขา
* ผู้แทนท้องถิ่นท้องที่ยังไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองที่ดีพอ
* ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมือง การปกครอง และด้านการบริหารหรือด้านการพัฒนาท้องถิ่น
* บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ยังไม่ดีพอ
* ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย

๕. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

* ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้
* ไม่มีที่เผาขยะในหมู่บ้านและที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
* ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะที่ถูกวิธี
* ป่าไม้ถูกทำลายมากจนเป็นภูเขาหัวโล้น เพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

* ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ , สร้างถนน คสล.
* ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและการวางผังเมือง
* ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
* ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านหรือจัดสร้างระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
* ให้มีการขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๒ . ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ

* ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับวิชาชีพ
* ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับใช้กับครัวเรือน
* ให้มีการฝึกอบรมอาชีพเพื่อหารายได้ช่วงว่างงาน
* สร้างรายได้และพัฒนากลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๓. ความต้องการด้านสังคม

* สร้างจิตสำนึกในการป้องกันโรคที่อุบัติใหม่และโรคที่อุบัติซ้ำ
* สร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านผู้ด้อยโอกาส
* ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
* ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน ความเป็นอยู่อย่างพอเพียง
* ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
* ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองและบริหาร

* ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร
* เพิ่มทักษะให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน
* จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
* การจัดหาและเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานและ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สนองต่อความต้องการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น

๕. ความต้องการด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

* การกำจัดขยะที่ถูกวิธีและพื้นที่การกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
* สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้
* รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ไม่ใช้สารเคมีทำให้น้ำเสียและการเก็บกักน้ำเสีย อย่างถูกวิธี
* ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
* ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช และหาพื้นที่ปลูกป่าให้เพิ่มมากขึ้น
* รณรงค์และฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาไฟป่าและหมอกควัน และการตัดไม้ทำลายป่า

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวั ยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยัง ส่งเสริม เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านร้องคือ

“ ตำบลบ้านร้องสุขภาพดี มีความพอเพียง ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นพัฒนาการคมนาคมได้ดีขึ้น ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภคทั่วถึง และพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำการเกษตร พอเพียงต่อความต้องการของเกษตรกร ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระบบให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมด้านศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาหรือส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในท้องถิ่นและประสัมพันธ์อย่างทั่วถึง และ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านร้อง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง/การปรับปรุง/การบำรุงรักษา ถนน สะพาน และการบำรุงสายทางอื่นเพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการเดินทางและมีความปลอดภัยในการเดินทาง

๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เพื่อการประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. การไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริหารสาธารณะด้านไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๔. การผังเมือง โดยประสานการทำงานกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดระบบผังเมืองให้ถูกต้องตามข้อระเบียบ/กฎหมาย

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่นปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยให้ได้รับบริการสาธารณะที่เหมาะสม การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคมอื่นๆ การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต การเข้าถึงบริการของรัฐ โดยประสานทำงานร่วมกับส่วนราชการ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน

๒. การศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาความอัธยาศัย ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ชีวิต โดยบูรณาการร่วมกับสถาบันทางการศึกษา

๓. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การอนุรักษ์ และการเผยแพร่ให้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอยู่คู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การป้องกัน/การรักษา/การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ลดภาวะการเกิดโรคจากพฤติกรรม การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของรัฐ โดยดำเนินการร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขและโรงพยาบาล

๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี การเข้าถึงบริการของรัฐ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน การสร้างความเส มอภาค การสร้างจิตสำนึก การเป็นพลเมืองที่ดี การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมชุมชน การป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการมีส่วนร่วมของประชาชน ฯลฯ โดยบูรณาการงานร่วมกับส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพการเกษตร และอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว การส่งเสริมอาชีพที่สร้างเศรษฐกิจให้สังคมชุมชน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีแนวคิดการพึ่งตนเองและนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นอัตลักษณ์ที่จะสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยว ที่ประชาชนเจ้าของพื้นที่มีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ดี พร้อมบริการประชาชน และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด และสะดวกในการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้ ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม, ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

จุดแข็ง (S=Strength)	จุดอ่อน (W=Weakness)
ด้านศักยภาพ การจัดองค์กรด้านบริหารและบริการเป็นสัดส่วน ชัดเจนทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และพนักงาน ลูกจ้าง กำหนดหน้าที่บริหาร บริการ ที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ส่งผลที่ดีต่อประชาชนที่จะมีส่วนร่วมดำเนินการ	**ด้านศักยภาพ** การบริหารองค์กร บุคลากรมักจะเล่นการเมืองกัน มากกว่าการสร้างประโยชน์ส่วนรวม ควรร่วมมือสร้าง การมีส่วนร่วมจิตสาธารณะให้มากขึ้น
ด้านเศรษฐกิจ อาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร มีรายได้พอเพียง แก่การยังชีพและพัฒนา ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ มีงานทำไม่ถึงขั้นขัดสนในการดำรงชีพ	**ด้านเศรษฐกิจ** การมีอาชีพที่ไม่มั่งคงต่อสภาพ ดิน ฟ้า อากาศ หรือ พื้นที่ทำกินเป็นเขตป่าสงวน ยากแก่การนำเทคโนโลยี เข้าไปพัฒนา รวมถึงถูกกลุ่มพ่อค้าเอารัดเอาเปรียบได้
ด้านสังคม -การศึกษา มีระบบโรงเรียน ๓ ระบบ เช่น การศึกษา ระบบมีโรงเรียนทั้งของรัฐ และท้องถิ่นบริการ มีศูนย์การศึกษานอกระบบ(กศน) ให้บริการการศึกษา ผู้พลาดการเรียนในระบบ หรือต้องการเสริมความรู้ เพิ่มเติม การศึกษาตามอัธยาศัยมีระบบการเสริม ความรู้จากระบบที่กล่าวมาทั้งในเรื่องการพัฒนา อาชีพ การพัฒนารายได้และความต้องการงานอิสระ -ด้านการสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือแก้ไขตามอำนาจ หน้าที่รวดเร็วตามที่กฎระเบียบกำหนดครบถ้วน พอสมควร -ด้านประเพณีวัฒนธรรม ในชุมชนมีการอนุรักษ์ ส่งเสริมฟื้นฟูกันเอง สร้างความรักความอบอุ่น ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน -ด้านอื่นๆ มีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทุกด้าน	**ด้านสังคม** -การศึกษา ต้องเสริมระบบไอทีทางการศึกษาใหม่ๆ ให้เท่าเทียมตัวเมือง และส่งเสริมนักเรียนในพื้นที่ มากกว่าเข้าเรียนในตัวเมืองและสำรวจความต้องการ อาชีพอิสระให้ผู้สนใจประกอบอาชีพหลักได้ -ด้านการสงเคราะห์ ผู้ประสบภัย มักไม่ร้องขอรับ การช่วยเหลือเอง แต่จะให้ผู้แทนทำให้ต้องเสียเวลา ในการสำรวจ -ด้านประเพณีวัฒนธรรม ความต้องการใช้ งบประมาณดำเนินการนอกเหนือระบบกฎเกณฑ์ เกินกำหนด ควรทำความเข้าใจถึงแก่นประเพณี วัฒนธรรมตามจริง -ด้านอื่นๆ ยังมีปัญหาความไม่เข้าใจในหน้าที่นั้นๆ
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบลบ้านร้องเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีภูเขาและ ป่าไม้มากเป็นแหล่งก่อเกิดแหล่งน้ำในการอุปโภค-บริโภคของประชาชนทั้งตำบลบ้านร้องและอำเภองาว เป็นส่วนช่วยสร้างธรรมชาติให้สุขภาพประชาชน สมบูรณ์แข็งแรง	**ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** ป่าไม้มีมากแต่ถูกทำลายทำพื้นที่เกษตร ทำให้เกิด ความเสียหายพื้นที่ป่าจำนวนมาก ประกอบกับ นำสารเคมีอันตรายมาทำการเกษตรทำให้เกิดสารพิษ ตกค้าง เป็นอันตรายต่อผู้ทำและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแหล่งน้ำในการอุปโภค-บริโภคได้

โอกาส (O:Opportunities)	อุปสรรค (T:Threats)
๑. นโยบายการปฏิรูประบบราชการเอื้อต่อการบริหารจัดการใน อบต. ๒. นโยบายของรัฐบาลในเรื่องต่างๆ ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการรักษาฟรีทุกโรค โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ๓. องค์กรภาครัฐให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนที่ยากจน ๔. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. นโยบายรัฐบาลและระเบียบวาระแห่งชาติเป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสามารถทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. รัฐบาลไม่มีแผนแม่บทในการพัฒนาเกษตรแปรรูปหลังเก็บเกี่ยว ๒. การปฏิรูประบบราชการทำให้ต้องมีภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนมากขึ้น มีภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่รองรับภารกิจถ่ายโอน ๓. ปริมาณการผลิตภาคเกษตรมีมาก ขาดการควบคุมและราคาผลผลิตต่ำ ๔. ไม่มีตลาดกลางสำหรับซื้อขายผลผลิตการเกษตร ทำให้เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม เนื่องจากถูกทำลาย ถูกบุกรุกและใช้อย่างฟุ่มเฟือย ขาดความระมัดระวัง ๖. มีการเผาสวน ไร่นา ในฤดูแล้งก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ ๗. ราษฎรขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินบางส่วนประกอบพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าไม้ ๘. ตำบลบ้านร้องยังมีปัญหาเรื่องยาเสพติด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

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

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจกรรมสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

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

(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖,๑๗,๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้นำผลการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

<u>๖.๑ ภารกิจหลัก</u>

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
(๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
(๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๕) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
(๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>๖.๒ ภารกิจรอง</u>

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
(๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
(๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว
(๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร
การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้าน กำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนา และพักอาศัย อยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. จึงทำให้การเดินทางไป-มา สะดวกสามารถทำงานเกินเวลา และทำงานในวันหยุดได้ ๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ สามารถ ในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่และทำงานคล่องตัว ๕. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง ๖. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๗. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	**<u>จุดอ่อน</u> W** ๑. การทำงานเป็นไปในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. บุคลากรมีภาระหนี้สินมาก ๓. บุคลากรส่วนน้อยขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ๔. อาคารสำนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ๕. มีการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ค่อนข้างมาก ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงานในแต่ละสำนัก/กอง
<u>โอกาส</u> O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท	**<u>ข้อจำกัด</u> T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

จากสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ข้อ ๔ และการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๕ การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ข้อ ๖ มาแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ เดิมกำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ อัตรา และประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคงบุคลากรบางตำแหน่งและลดจำนวนบุคลากรที่ไม่จำเป็นให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละส่วนงาน และเพื่อ การปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และไม่เป็นภาระงบประมาณตามกฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง คงอัตราเดิมตามจำเป็นและขอลดตำแหน่ง ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
องค์การบริหารส่วนตำบล **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** * บริหารงานประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน **รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** * ช่วยเหลือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานประจำตามที่ได้รับมอบหมาย **๑. สำนักปลัด อบต.** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** * การบริหารงานทั่วไป * การบริหารงานบุคคล * การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร * การปกครอง	**องค์การบริหารส่วนตำบล** **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** * บริหารงานประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน **รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** * ช่วยเหลือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานประจำตามที่ได้รับมอบหมาย **๑. สำนักปลัด อบต.** **๑.๑ งานบริหารทั่วไป** * การบริหารงานทั่วไป * การบริหารงานบุคคล * การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร * การปกครอง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
* การประชาสัมพันธ์	* การประชาสัมพันธ์	
* การร้องทุกข์ ร้องเรียน	* การร้องทุกข์ ร้องเรียน	
* การประสานงาน	* การประสานงาน	
* กิจการสภา	* กิจการสภา	
* การเลือกตั้ง	* การเลือกตั้ง	
* การจัดทำคำสั่งประกาศ	* การจัดทำคำสั่งประกาศ	
* การพัฒนาบุคลากร	* การพัฒนาบุคลากร	
* การบริหารงานตลาดสด	* การบริหารงานตลาดสด	
* การบริหารงานหอพัก	* การบริหารงานหอพัก	
* การบริหางานฌาปณสถาน	* การบริหางานฌาปณสถาน	
๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ	**๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ**	
* งานวิชาการและแผน	* งานวิชาการและแผน	
* การจัดทำงบประมาณ	* การจัดทำงบประมาณ	
* การติดตามผลการดำเนินงาน ตามงบประมาณ	* การติดตามผลการดำเนินงาน ตามงบประมาณ	
* การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ	* การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ	
* การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ	* การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ	
๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน	**๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน**	
* การบริหารงานบุคคล	* การบริหารงานบุคคล	
* การบริหารทั่วไป	* การบริหารทั่วไป	
* การวางแผนป้องกันภัย	* การวางแผนป้องกันภัย	
* การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย	* การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย	
๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย	**๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย**	
* การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	* การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
* การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย	* การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย	
* การป้องกันอัคคีภัย	* การป้องกันอัคคีภัย	
* ศูนย์วิทยุสื่อสาร	* ศูนย์วิทยุสื่อสาร	
๑.๕ งานโรงพยาบาล	**๑.๕ งานโรงพยาบาล**	
* การป้องกันและบำบัดยาเสพติด	* การป้องกันและบำบัดยาเสพติด	
๑.๖ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น	**๑.๖ งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น**	
* งานสาธารณสุขอื่น	* งานสาธารณสุขอื่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์	**๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์**	
* การสังคมสงเคราะห์	* การสังคมสงเคราะห์	
* การสวัสดิการเด็กและเยาวชน	* การสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
* การสวัสดิการสังคม	* การสวัสดิการสังคม	
* การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	* การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ	
๑.๘ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	**๑.๘ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล**	
* ระบบการรักษาความสะอาด	* ระบบการรักษาความสะอาด	
* ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	* ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งชุมชน	**๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งชุมชน**	
* การจัดประชุมสัมมนา	* การจัดประชุมสัมมนา	
* กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ	* กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ	
* การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ ฯลฯ	* การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ ฯลฯ	
* การรณรงค์กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสงเคราะห์ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส	* การรณรงค์กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสงเคราะห์ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส	
๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร	**๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร**	
* งานสวัสดิการการเกษตร	* งานสวัสดิการการเกษตร	
* งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	* งานส่งเสริมความรู้การเกษตร	
* ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้	* ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้	
๑.๑๑ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้	**๑.๑๑ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้**	
* ป่าไม้ชุมชน	* ป่าไม้ชุมชน	
* ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร	* ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร	
๑.๑๒ งานกีฬาและนันทนาการ	**๑.๑๒ งานกีฬาและนันทนาการ**	
* การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	* การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา	
* งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	* งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานบริหารงานคลัง	**๒.๑ งานบริหารงานคลัง**	
* การเบิกจ่าย	* การเบิกจ่าย	
* การพัสดุ	* การพัสดุ	
* การทรัพย์สิน	* การทรัพย์สิน	
* สถิติการเงินและการคลัง	* สถิติการเงินและการคลัง	
* การตรวจสอบบัญชี	* การตรวจสอบบัญชี	
* การพัฒนารายได้	* การพัฒนารายได้	
* การจัดเก็บรายได้	* การจัดเก็บรายได้	
* การซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ	* การซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ	
* กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี	* กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี	
* แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	* แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๒ งานตลาดสด	**๒.๒ งานตลาดสด**	
* งานจัดเก็บรายได้จากตลาดสด	* งานจัดเก็บรายได้จากตลาดสด	
* งานจัดเก็บรายได้จากฌาปณสถาน	* งานจัดเก็บรายได้จากฌาปณสถาน	
* งานการจัดระเบียบตลาดสด	* งานการจัดระเบียบตลาดสด	
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน	**๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน**	
* การบริหารงานบุคคล	* การบริหารงานบุคคล	
* การบริหารทั่วไป	* การบริหารทั่วไป	
* การวางแผนสถิติ	* การวางแผนสถิติ	
๓.๒ งานไฟฟ้าถนน	**๓.๒ งานไฟฟ้าถนน**	
* การวิศวกรรม	* การวิศวกรรม	
* การสาธารณูปโภค	* การสาธารณูปโภค	
* งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ	* งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ	
๓.๓ งานบำบัดน้ำเสีย	**๓.๓ งานบำบัดน้ำเสีย**	
* ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย	* ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย	
* ระบบการรักษาความสะอาดคูคลอง ระบายน้ำ	* ระบบการรักษาความสะอาดคูคลอง ระบายน้ำ	
๓.๔ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน	**๓.๔ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน**	
* งานสำรวจออกแบบ	* งานสำรวจออกแบบ	
* งานควบคุมการก่อสร้าง	* งานควบคุมการก่อสร้าง	
* งานตรวจสอบการก่อสร้าง	* งานตรวจสอบการก่อสร้าง	
* งานควบคุมอาคารผังเมือง	* งานควบคุมอาคารผังเมือง	
* งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง	* งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง	
* งานควบคุมอาคารหอพัก	* งานควบคุมอาคารหอพัก	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
* งานควบคุมการซ่อมบำรุงตลาดสด * งานควบคุมการซ่อมบำรุงฌาปณสถาน **๓.๕ งานกิจการประปา** * งานผลิต * งานจำหน่ายและบริการ * งานมาตราวัดน้ำ **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา** * การบริหารงานบุคคล * การบริหารทั่วไป * การบริหารการศึกษา * การวางแผน และสถิติ * การเงินและบัญชี **๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา** * งานโรงเรียน * งานนิเทศน์ * กิจกรรมเด็กและเยาวชน * การบริการผลิตสื่อการสอน **๔.๓ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ** * การศึกษานอกโรงเรียน * งานกิจกรรมนักเรียน * การบริการสนับสนุนการศึกษา * การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร * การศึกษาอื่นๆ **๔.๔ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น** * ส่งเสริมการศาสนา * อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต * ประเพณีท้องถิ่น * งานปลูกฝังจิตสำนึก	* งานควบคุมการซ่อมบำรุงตลาดสด * งานควบคุมการซ่อมบำรุงฌาปณสถาน **๓.๕ งานกิจการประปา** * งานผลิต * งานจำหน่ายและบริการ * งานมาตราวัดน้ำ **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา** * การบริหารงานบุคคล * การบริหารทั่วไป * การบริหารการศึกษา * การวางแผน และสถิติ * การเงินและบัญชี **๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา** * งานโรงเรียน * งานนิเทศน์ * กิจกรรมเด็กและเยาวชน * การบริการผลิตสื่อการสอน **๔.๓ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ** * การศึกษานอกโรงเรียน * งานกิจกรรมนักเรียน * การบริการสนับสนุนการศึกษา * การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร * การศึกษาอื่นๆ **๔.๔ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น** * ส่งเสริมการศาสนา * อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต * ประเพณีท้องถิ่น * งานปลูกฝังจิตสำนึก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๘ ตำแหน่ง ๓๙ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจและเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเหมาะสมของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงเสนอตำแหน่งและอัตรากำลัง จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ๓๘ อัตรา เนื่องจากปรับลดแผนอัตรากำลังเดิม ๑ อัตรา โดยนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่มีความจำเป็นและสามารถนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา

๓.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

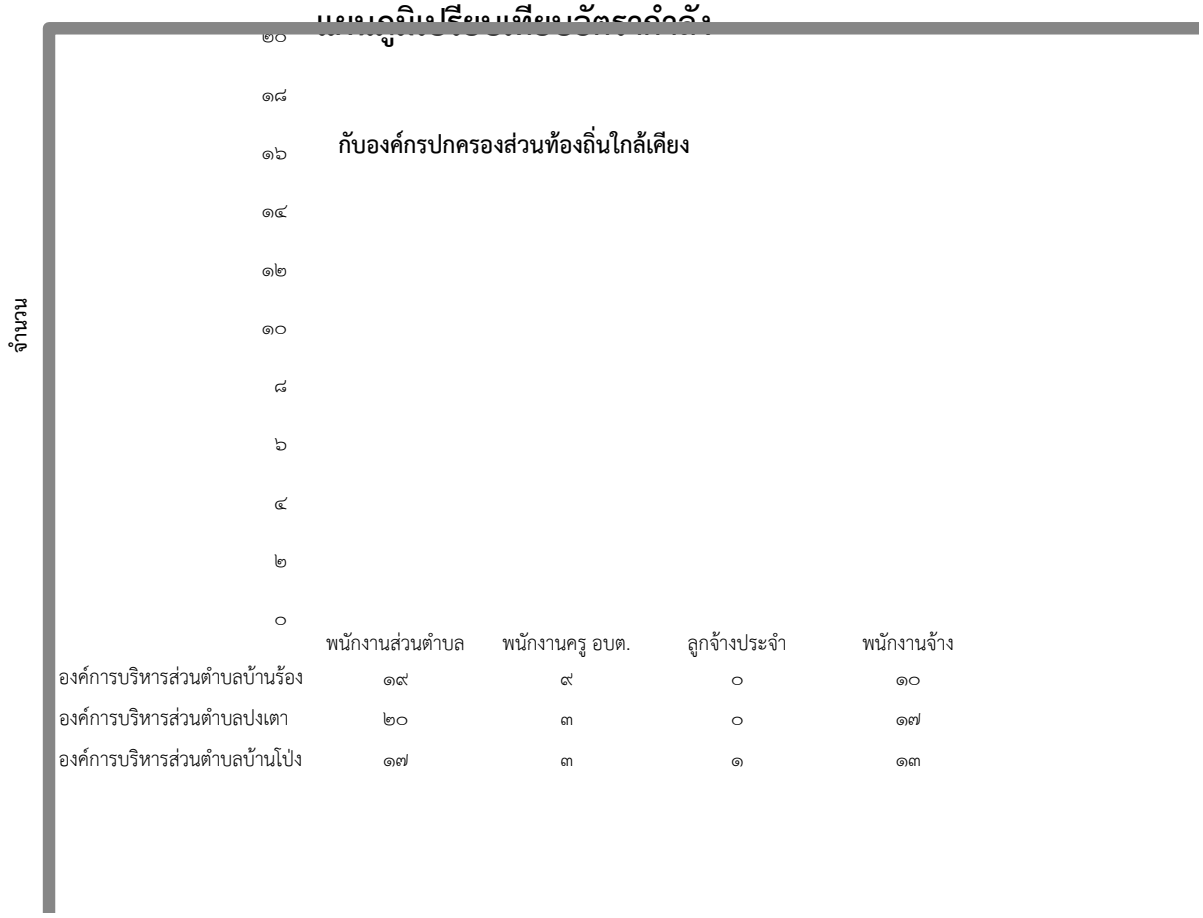
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู อบต. จำนวน ๙ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตรากำลังและภารกิจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีพื้นที่ ๓๕๗.๙๘ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๒๘๙ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔๐,๖๘๐,๐๐๐ บาท สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีพื้นที่ ๑๒๗.๒๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๗๔๖ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา มีพื้นที่ ๑๘๑.๗๑ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๗,๒๗๘ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ จำนวน ๔๕,๖๔๒,๐๐๐ บาท จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีจำนวนประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบดังกล่าว และทำให้พนักงานส่วนตำบลมีเต็มตามกรอบอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจในทุกด้านและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีการใช้กำลังคนอย่างประหยัดและใช้ศักยภาพให้ได้งานดีกว่าเมื่อเทียบจำนวน อัตราประชากร พื้นที่และงบประมาณในการบริการสาธารณะ ดังนั้น จึงยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด แต่เห็นควรยุบเลกตำแหน่งเนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่ายลง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง(๐๒)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๓)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
วิศวกรโยธา(ปก./ชช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านผาแดง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-	-	**ว่างเดิม ขอยุบเลิก**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่งาวใต้								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๓๙**	**๓๘**	**๓๘**	**๓๘**	**-๑**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑ . สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง	๑	๐	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐
๒	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๒๓,๗๑๐	๒๘๔,๕๒๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ)	๑	๒๒,๖๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโนบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ)	๑	๒๘,๖๙๐	๓๔๔,๒๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	๑	๒๔,๗๓๐	๓๐๒,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๓๗๐	๑๖๐,๔๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๖,๘๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๓	นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๙๒๐	๑๔๓,๐๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๓,๕๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๙,๔๘๐
๒	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๒๓,๓๗๐	๒๘๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๐	๒๐๒,๖๒๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐	๖,๕๔๐
๔	วิศวกรโยธา(ปก./ชช.)	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา , ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา, พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๘ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๑,๕๖๐	๔๒๐,๗๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
	โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง						
	ข้าราชการ						
๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครูผู้ช่วย อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครู อันดับ ค.ศ.๒	๑	๒๗,๓๐๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๑๖,๕๔๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๗๘๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง						
	ข้าราชการ						
๙	ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๐	ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๑๙,๒๖๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๔๐๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาแดง						
	ข้าราชการ						
๑๒	ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๑๙,๑๙๐	๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนคนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่งาวใต้						
๑๓	**<u>ข้าราชการ</u>** ครู อันดับ ค.ศ.๑	๑	๒๐,๙๑๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า						
๑๔	**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๘๓๐	๐	๐	๐	๐
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๐๑๕	๐	๐	๐	๐

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๔๕,๒๐๒,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น. ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น. ระดับต้น)

สำนักงานปลัด อบต.

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานวางแผนสถิติและวิชาการ
๓. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
๔. งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย
๕. งานโรงพยาบาล
๖. งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น
๗. งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
๘. งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๙. งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน
๑๐. งานส่งเสริมการเกษตร
๑๑. งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้
๑๒. งานกีฬาและนันทนาการ

กองคลัง

๑. งานบริหารงานคลัง
๒. งานตลาดสด

กองช่าง

๑. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน
๒. งานไฟฟ้าถนน
๓. งานบำบัดน้ำเสีย
๔. งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน
๕. งานกิจการประปา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
๒. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
๓. งานศึกษาไม่กำหนดระดับ
๔. งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น

งานบริหารทั่วไป

-นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) **(๑)**
-นักจัดการงานทั่วไป(ปก.) **(๑)**
-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**
-พนักงานขับรถยนต์ (๒)
-นักการภารโรง (๑)
-คนงานทั่วไป (๒)

งานโรงพยาบาล

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (ว่าง)

งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**

งานวางแผนสถิติและวิชาการ

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่าง)

งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น

-นักทรัพยากรบุคคล (ปก.) **(๑)**
-นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

งานส่งเสริมการเกษตร

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**

งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

-นักจัดการงานทั่วไป(ปก.) **(๑)**
-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**

งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

-เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) **(๑)**

งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่าง)

งานกีฬาและนันทนาการ

-นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
-นักจัดการงานทั่วไป(ปก.) **(๑)**

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น

<u>งานบริหารงานคลัง</u>

-นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) (๑)
-นักวิชาการคลัง(ปก.) **(๑)**
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.) (๑)
-เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) (ว่าง)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

<u>งานตลาดสด</u>

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.) (๑)

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

- นายช่างโยธา(ชง.) (๒)
- วิศวกรโยธา(ปก./ชช.) (ว่าง)

งานไฟฟ้าถนน

- นายช่างโยธา(ชง.) (๒)
- วิศวกรโยธา(ปก./ชช.) (ว่าง)

งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

- นายช่างโยธา(ชง.) (๒)
- วิศวกรโยธา(ปก./ชช.) (ว่าง)

งานบำบัดน้ำเสีย

- นายช่างโยธา(ชง.) (๒)

งานกิจการประปา

- นายช่างโยธา(ชง.) (๒)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

-นักวิชาการศึกษา (ชก.) **(๑)**

งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

-ผู้อำนวยการสถานศึกษา(ว่าง)
-ครู(ค.ศ.๑)(๕)
-ครู(ค.ศ.๑)(ว่าง)
-ครูผู้ช่วย(ครูผู้ช่วย)(ว่าง)
-ผู้ดูแลเด็ก(๓)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)

งานศึกษาไม่กำหนดระดับ

-นักวิชาการศึกษา (ชก.) **(๑)**

งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

-นักวิชาการศึกษา (ชก.) **(๑)**

(๓๘-๔๑) อยู่ใน Excel

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่านตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายการเงินอุดหนุนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง
อำเภองาว จังหวัดลำปาง

รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๔ **๔๑,๐๐๐,๐๐๐** บาท
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๔ **๑๙,๐๐๐,๐๐๐** บาท

รายการเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๔ **๒๒,๐๐๐,๐๐๐**

รายการ	**งบประมาณ**
๑. เงินเดือนพนักงาน ๒,	๑๗๘,๓๖๐
๒. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๔๐๐,๐๐๔
๓. เงินเพิ่มต่างๆของพนักงานจ้าง	๔๓,๓๖๘
๔. เงินสนับสนุนอาหารกลางวัน	๗๖๐,๐๐๐
๕. โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑,๑๔๔,๓๖๐
๖. ค่าอาหารเสริม(นม)	๖๒๔,๖๘๑
๗. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๑๑,๙๕๐,๐๐๐
๘. เบี้ยยังชีพผู้พิการ	๓,๒๐๐,๐๐๐
๙. เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๑๓๘,๐๐๐
๑๐. ประกันสังคม	๓๐,๓๙๑
๑๑. เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	๑,๕๓๐,๘๓๖

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายนรสิงห์ อบมา)
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

รายการเงินอุดหนุนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง
อำเภองาว จังหวัดลำปาง

รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๓ **๔๐,๖๘๐,๐๐๐** บาท
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๓ **๑๖,๙๐๐,๐๐๐** บาท

รายการเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๔ **๒๓,๗๘๐,๐๐๐**

รายการ	**งบประมาณ**
๑. เงินเดือนพนักงาน ๒,	๒๒๑,๙๒๐
๒. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓๖๖,๕๘๘
๓. เงินเพิ่มต่างๆของพนักงานจ้าง	๕๐,๕๘๐
๔. เงินสนับสนุนอาหารกลางวัน	๘๑๖,๐๐๐
๕. โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑,๓๐๖,๐๔๐
๖. ค่าอาหารเสริม(นม)	๖๙๗,๔๙๗
๗. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ	๑๐,๙๒๓,๖๐๐
๘. เบี้ยยังชีพผู้พิการ	๓,๓๘๘,๘๐๐
๙. เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๑๓๘,๐๐๐
๑๐. ประกันสังคม	๒๐,๘๕๘
๑๑. เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	๓,๘๕๐,๑๑๗

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
(นายนรสิงห์ อบมา)
ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

ตัดทิ้งนำไปใส่ในภาคผนวก

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย

.....

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรม เพื่อยึดเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นคเรื่องกำกับความประพฤติของตน นั้น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนั้นอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประทำผิดทางวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายประหยัด สุวรรณโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง