



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง



ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง
สิงหาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๖๔
๑๔. ภาคผนวก	
๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๙

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๖) พ.ศ.๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๙

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓

๑.๘ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง 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 เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากร เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระคายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(WORK PROCESS) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (RELATIVE INFORMATION) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้งานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(RIGHT JOBS) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(EFFECTIVE MAN POWER PLANNING FRAMEWORK) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

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

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล : ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่อง ในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านร่อง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา 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 การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง โดยรวม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- * การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เพราะถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นที่บางหมู่บ้านอยู่ในเขตป่าไม้
- * ถนนเพื่อการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวกทำให้น้ำผลผลิตออกสู่ตลาดล่าช้า
- * ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- * การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- * ขาดที่เก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร
- * ขาดระบบส่งน้ำที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้น้ำไหลสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก

- * ขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น บ่อน้ำตื้น และบ่อน้ำบาดาล
- * การก่อสร้างรางส่งน้ำให้มีการแบ่งกระจายน้ำให้ทั่วถึง
 - * ระบบน้ำประปาตำบลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
 - * ปัญหาน้ำป่ากัดเซาะตลิ่งแม่น้ำ
 - * ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ปัญหาทางด้านสังคม

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

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- * งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอต่อการบริหารและการพัฒนาและสภาพพื้นที่บริการแตกต่างกันระหว่างพื้นราบและบนเขา
- * ผู้แทนท้องถิ่นท้องที่ยังไม่รับบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ดีพอ
- * ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมือง การปกครอง และด้านการบริหารหรือด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- * บุคลากรในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อการกิจ
- * ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย

๕. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- * ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้
- * ไม่มีที่เผาศพในหมู่บ้านและที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- * 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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- * ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน ความเป็นอยู่อย่างพอเพียง
- * ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- * ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองและบริหาร

- * ขอบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น
- * ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร
- * เพิ่มทักษะให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน
- * จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- * ดำเนินการสรรหาบุคลากร

๕. ความต้องการด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- * การกำจัดขยะที่ถูกต้องและพื้นที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- * สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้
- * รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง ไม่ใช้สารเคมีทำให้น้ำเสียและการเก็บกักน้ำเสียอย่างถูกต้อง
- * ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- * ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช และหาพื้นที่ปลูกป่าให้เพิ่มมากขึ้น
- * รณรงค์และฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาไฟป่าและหมอกควัน และการตัดไม้ทำลายป่า

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านร้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านร้องคือ “ตำบลบ้านร้องสุขภาพดี มีความพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นพัฒนา การคมนาคมได้ดีขึ้น ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภคทั่วถึง และพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำการเกษตร พอเพียงต่อ ความต้องการของเกษตรกร ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระบบให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรม ด้านศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาหรือส่งเสริม อาชีพให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน พัฒนาปรับปรุง แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในท้องถิ่นและประสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ้านร้อง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง/การปรับปรุง/การบำรุงรักษา ถนน สะพาน และการบำรุงสายทางอื่นเพื่อให้ประชาชนมี ความสะดวกในการเดินทางและมีความปลอดภัยในการเดินทาง

๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เพื่อการประกอบอาชีพ และใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. การไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริหารสาธารณะด้านไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยให้ได้รับบริการสาธารณะที่เหมาะสม การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคมอื่นๆ การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา ปรับใช้ในการดำรงชีวิต การเข้าถึงบริการของรัฐ โดยประสานทำงานร่วมกับส่วนราชการ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน

๒. การศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาความอ้อยาศัย ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ชีวิต โดยบูรณาการร่วมกับสถาบันทางการศึกษา

๓. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การอนุรักษ์ และการเผยแพร่ให้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอยู่คู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การป้องกัน/การรักษา/การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ลดภาวะการเกิดโรคจากพฤติกรรม การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึง บริการด้านสาธารณสุขของรัฐ โดยดำเนินการร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขและ โรงพยาบาล

๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี การเข้าถึง บริการของรัฐ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน การสร้างความเสมอภาค การสร้างจิตสำนึก การเป็นพลเมืองที่ดี การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษา ความสงบเรียบร้อยของสังคมชุมชน การป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ฯลฯ โดยบูรณาการงานร่วมกับส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบ อาชีพการเกษตร และอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว การส่งเสริมอาชีพที่สร้างเศรษฐกิจให้สังคม ชุมชน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีแนวคิดการพึ่งตนเอง และนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยว ที่เน้นอัตลักษณ์ที่จะสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ประชาชนเจ้าของพื้นที่ มีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ดี พร้อมบริการประชาชน และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด และสะดวก ในการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้ในการวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสังคม, ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

จุดแข็ง (S=Strength)	จุดอ่อน (W=Weakness)
ด้านศักยภาพ การจัดองค์กรด้านบริหารและบริการเป็นสัดส่วนชัดเจนทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และพนักงาน ลูกจ้าง กำหนดหน้าที่บริหาร บริการ ที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ส่งผลที่ดีต่อประชาชนที่จะมีส่วนร่วมดำเนินการ ด้านเศรษฐกิจ อาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร มีรายได้พอเพียง แก่การยังชีพและพัฒนา ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ มีงานทำไม่ถึงขั้นขัดสนในการดำรงชีพ ด้านสังคม -การศึกษา มีระบบโรงเรียน ๓ ระบบ เช่น การศึกษาระบบมีโรงเรียนทั้งของรัฐ และท้องถิ่นบริการ มีศูนย์การศึกษานอกระบบ(กศน) ให้บริการการศึกษา ผู้พลัดถิ่นเรียนในระบบ หรือต้องการเสริมความรู้เพิ่มเติม การศึกษาตามอัธยาศัยมีระบบการเสริมความรู้จากระบบที่กล่าวมาทั้งในเรื่องการพัฒนาอาชีพ การพัฒนารายได้และความต้องการงานอิสระ -ด้านการสงเคราะห์ มีการช่วยเหลือแก้ไขตามอำนาจหน้าที่รวดเร็วตามที่กฎระเบียบกำหนดครบถ้วนพอสมควร -ด้านประเพณีวัฒนธรรม ในชุมชนมีการอนุรักษ์ ส่งเสริมฟื้นฟูกันเอง สร้างความรักความอบอุ่น ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน -ด้านอื่นๆ มีการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกด้าน ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตำบลบ้านร้องเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร มีภูเขาและป่าไม้มากเป็นแหล่งก่อกำเนิดแหล่งน้ำในการอุปโภค-บริโภคของประชาชนทั้งตำบลบ้านร้องและอำเภองาว เป็นส่วนช่วยสร้างธรรมชาติให้สุขภาพประชาชน สมบูรณ์แข็งแรง	ด้านศักยภาพ การบริหารองค์กร บุคลากรมักจะเล่นการเมืองกัน มากกว่าการสร้างประโยชน์ส่วนรวม ควรร่วมมือสร้างการมีส่วนร่วมจิตสาธารณะให้มากขึ้น ด้านเศรษฐกิจ การมีอาชีพที่ไม่มั่นคงต่อสภาพ ดิน ฟ้า อากาศ หรือพื้นที่ทำกินเป็นเขตป่าสงวน ยากแก่การนำเทคโนโลยีเข้าไปพัฒนา รวมถึงถูกกลุ่มพ่อค้าเอาไรต์เอาเปรียบได้ ด้านสังคม -การศึกษา ต้องเสริมระบบไอทีทางการศึกษาใหม่ๆ ให้เท่าเทียมตัวเมือง และส่งเสริมนักเรียนในพื้นที่มากกว่าเข้าเรียนในตัวเมืองและสำรวจความต้องการอาชีพอิสระให้ผู้สนใจประกอบอาชีพหลักได้ -ด้านการสงเคราะห์ ผู้ประสบภัย มักไม่ร้องขอรับการช่วยเหลือเอง แต่จะให้ผู้แทนทำให้อาจเสียเวลาในการสำรวจ -ด้านประเพณีวัฒนธรรม ความต้องการใช้งบประมาณดำเนินการนอกเหนือระบบกฎเกณฑ์เกินกำหนด ควรทำความเข้าใจถึงแก่นประเพณีวัฒนธรรมตามจริง -ด้านอื่นๆ ยังมีปัญหาความไม่เข้าใจในหน้าที่นั้นๆ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ป่าไม้มีมากแต่ถูกทำลายทำพื้นที่เกษตร ทำให้เกิดความเสียหายพื้นที่ป่าจำนวนมาก ประกอบกับนำสารเคมีอันตรายมาทำการเกษตรทำให้เกิดสารพิษตกค้าง เป็นอันตรายต่อผู้ทำและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแหล่งน้ำในการอุปโภค-บริโภคได้

โอกาส (O:Opportunities)	อุปสรรค (T:Threats)
๑. นโยบายการปฏิรูประบบราชการเอื้อต่อการบริหารจัดการใน อบต. ๒. นโยบายของรัฐบาลในเรื่องต่างๆ ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการรักษาฟรีทุกโรค โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ๓. องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนที่ยากจน ๔. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. นโยบายรัฐบาลและระเบียบวาระแห่งชาติเป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสามารถทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. รัฐบาลไม่มีแผนแม่บทในการพัฒนาเกษตรแปรรูปหลังเก็บเกี่ยว ๒. การปฏิรูประบบราชการทำให้ต้องมีการเลิกจ้างที่ต้องรับการถ่ายโอนมากขึ้น มีการเลิกจ้างที่ต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่รองรับภารกิจถ่ายโอน ๓. ปริมาณการผลิตภาคเกษตรมีมาก ขาดการควบคุมและราคาผลผลิตต่ำ ๔. ไม่มีตลาดกลางสำหรับซื้อขายผลผลิตการเกษตรทำให้เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมเนื่องจากถูกทำลาย ถูกบุกรุกและใช้อย่างฟุ่มเฟือยขาดความระมัดระวัง ๖. มีการเผาป่า เผาสวน 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) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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 รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล (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 (๑๔))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ
ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล
และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖,๑๗,๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

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

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๒ การกิจรอง

- (๑) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๒) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร 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 จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาและพักอาศัยอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. จึงทำให้การเดินทางไป-มา สะดวกสามารถทำงานเกินเวลาและทำงานในวันหยุดได้ ๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่และทำงานคล่องตัว ๕. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง ๖. มีการส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากร ๗. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน W ๑. การทำงานเป็นไปในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. บุคลากรมีภาระหนี้สินมาก ๓. บุคลากรส่วนน้อยขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ๔. อาคารสำนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ ๕. มีการโอน(ย้าย)พนักงานส่วนตำบล ค่อนข้างมาก ทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการทำงานในแต่ละสำนัก/กอง
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรา กำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

๑.สำนักปลัด

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
๑.สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลงานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานสาธารณสุข งานส่งเสริมการเกษตร และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันในตำบลได้เกิดสาธารณภัย ภัยต่างๆ มากมายทั้งนี้รวมถึงโรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆรวมถึงโรคอุบัติใหม่ที่เพิ่มมากขึ้น และ อบต.บ้านร้องยังขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขและ งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยทำให้การดำเนินการช่วยเหลือประชาชนไม่ทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ประกอบกับพนักงานขับรถยนต์มีไม่เพียงพอ กรณีเกิดเหตุสาธารณภัยต่าง ๆ ทำให้การช่วยเหลือล่าช้า - ปัจจุบันการรายงานข้อมูลต่างๆ การประชาสัมพันธ์มาในรูปแบบการสื่อสารแบบออนไลน์ การรับส่งเอกสารทางราชการและดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบต. ขาดเจ้าหน้าที่ผู้ที่มีทักษะ ด้านคอมพิวเตอร์ทำให้การบันทึก ปรับปรุง รายงานข้อมูลในระบบล่าช้าไม่เป็นปัจจุบัน - เนื่องจากระบบงานสารบรรณมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ การประชุมต่าง ๆ งานกิจการสภาฯ จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินการดังกล่าว	- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. พนักงานขับรถยนต์ ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

๒. กองคลัง

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานทะเบียนพาณิชย์ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- เนื่องจากกองคลัง ของ อบต. บ้านร้อง มีปริมาณงานด้านการพัสดุในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น จึงมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านพัสดุ - ระบบงานสารบรรณของกองคลัง มีปริมาณงานมากขึ้น และไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง	- กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. นักวิชาการพัสดุ ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

๓. กองช่าง

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบ การก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	- กองช่าง มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การออกแบบ เขียนแบบ สำรวจ ต่างๆ เนื่องจาก อบต. บ้านร้อง มีพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๑๓ หมู่บ้าน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานด้านช่างมีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ	- กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ ๑. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน สำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการ ทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญหาใน อนาคต
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษ งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นงานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง	-กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม เป็นส่วนราชการ ระดับต้น ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตราและนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งการกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการใน อบต. ที่เป็นกอง ระดับต้น ให้กำหนดพนักงาน ส่วนตำบล ในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา ซึ่งกอง การศึกษายังมีจำนวนไม่ครบ ตามโครงสร้าง จึงขอกำหนด อัตราเพิ่มอีก ๒ ตำแหน่ง	- กำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ดังนี้ ๑. นักสันทนการ ๒.เจ้าพนักงาน ธุรการ

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งใน สำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ ทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

๕.หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
หน่วยตรวจสอบภายใน หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของ เอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าใน การใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี คือ นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน จำนวน ๑ อัตรา มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับ การบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็น ที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น

๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ เดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๑ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๕ อัตรา และประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคงบุคลากรทุกตำแหน่งเดิมไว้และปรับเพิ่มตำแหน่งที่มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * บริหารงานประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * ช่วยเหลือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานประจำตามที่ได้รับมอบหมาย ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้ง ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ๑.๓ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานเทศกิจ ๑.๖ งานนิติการ - งานนิติการ ร้องเรียน ร้องทุกข์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานยาเสพติด - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ - งานป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ๑.๘ งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผน ติดตามแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ - งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี	๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานจราจร - งานเทศกิจ ๑.๖ งานนิติการ - งานนิติการ ร้องเรียน ร้องทุกข์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ - งานสิ่งแวดล้อม - งานยาเสพติด - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต. - งานป้องกันและควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ - งานป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ๑.๘ งานนโยบายและแผน - งานวิชาการและแผน ติดตามแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ - งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการจ่ายเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ - งานการรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานประปา ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ - งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานจัดทำข้อมูลหาด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	๒.๒ งานจัดเก็บรายได้ - งานการรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานประปา ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ - งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๒ งานก่อสร้าง - งานจัดทำข้อมูลหาด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน ๔.๓ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน ๔.๔ งานระดับมัธยมศึกษา - งานกิจการนักเรียน ๔.๕ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๖ งานกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ	๓.๔ งานสาธารณูปโภค - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานเกี่ยวกับการประปา ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษ การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา - งานบริหารวิชาการ ด้านการศึกษา - งานศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานโรงเรียน ๔.๓ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ - งานขยายโอกาสทางการศึกษา - งานเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน ๔.๔ งานระดับมัธยมศึกษา - งานกิจการนักเรียน ๔.๕ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น - งานการศาสนา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๔.๖ งานกีฬาและนันทนาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายในและควบคุมภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๔ ตำแหน่ง ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจและเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง และความเหมาะสมของ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ จึงกำหนดอัตราและตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑.๒ นักวิชาการคอมพิวเตอร์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑.๓ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑.๒ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๒. กองคลัง

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

๒.๑ นักวิชาการพัสดุ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
---------------------	-------------------------

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
------------------------------	-------------------------

๓. กองช่าง

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ

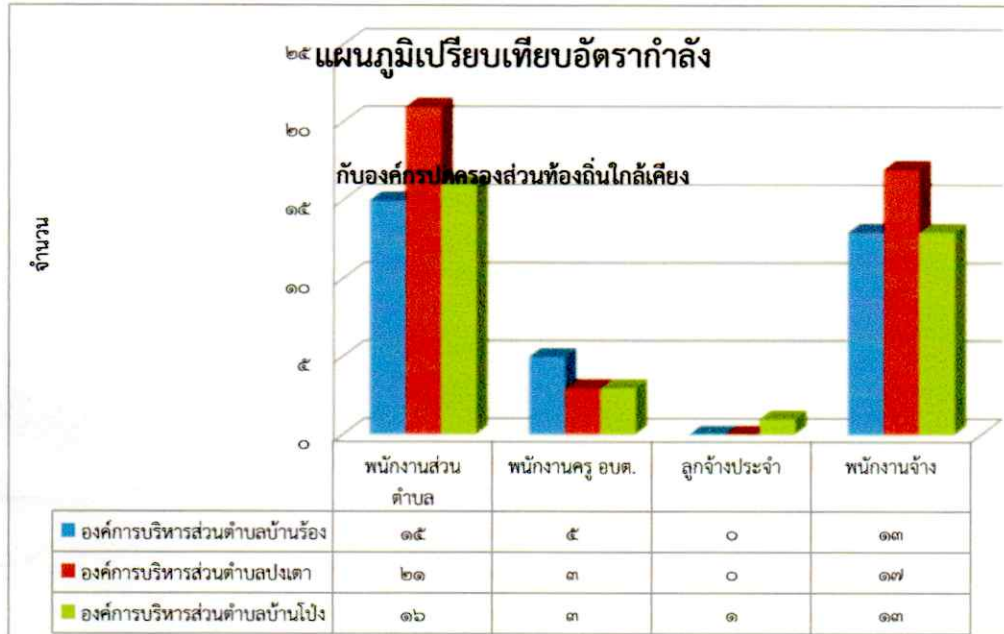
๓.๑ ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
----------------------------	-------------------------

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเภทพนักงานส่วนตำบล

๔.๑ นักสันทนการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๔.๒ เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๔.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตรากำลังและภารกิจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีพื้นที่ ๓๕๗.๔๘ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๒๘๙ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๔๙,๒๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีพื้นที่ ๑๒๗.๒๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๙๓๑ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา มีพื้นที่ ๑๘๑.๗๑ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๗,๑๓๗ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๕๑,๔๗๐,๐๐๐ บาท จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีจำนวนประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขัน ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและการประชาสัมพันธ์รับโอนย้าย ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบดังกล่าว และทำให้พนักงานส่วนตำบลมีเต็มตามกรอบอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจในทุกด้านและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการคอมพิวเตอร์(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง(๑๒)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๓)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสธ.
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสธ.
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศาสนาและวัฒนธรรม)								
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสธ.
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอ กสธ.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านผาแดง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตามโครงสร้าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ขาวใต้								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตามโครงสร้าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								ตามโครงสร้าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๓	๕๘	๕๘	๕๘	+๑๕	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีอัตรากำลังปัจจุบัน

ข้าราชการ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๔๐,๙๐๐	๔๙๐,๘๐๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐
๒	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๙,๖๓๐	๔๗๕,๕๖๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐
๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๘	นักพัฒนาชุมชน(ปก.)	๑	๓๔,๑๑๐	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)	๑	๒๙,๓๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๔,๗๖๐	๑๗๗,๑๒๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๒	๐	๐	๒๒๕,๖๐๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๗	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๘	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา
และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๕๒,๘๙๐	๕๒๘,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๓๕๕,๒๐๐	๓๕๕,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๑๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง.)	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๔,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ(ชง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๖	นักวิชาการพัสดุ(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๓๕๕,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๒๙๐	๑๕๙,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา
และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	วิศวกรโยธา(ปก./ชช.)	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นายช่างโยธา ปง./ชง.)	๑	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๔๒๐	๙,๗๒๐
๔	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๖,๑๒๐	๓๑๓,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
๕	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๙	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

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

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๓๕,๗๗๐	๔๒๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักสันทนการ(ปก./ชก.)	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง						
	ข้าราชการ						
๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๘	ครู	๑	๒๐,๑๐๐	๐	๐	๐	๐
๙	ครู	๑	๒๘,๔๖๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๑,๑๓๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง						
	ข้าราชการ						
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๓	ครู	๑	๒๒,๗๙๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๐,๔๙๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาแดง						
	ข้าราชการ						
๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๖	ครู	๑	๒๒,๖๐๐	๐	๐	๐	๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่งาวใต้						
	ข้าราชการ						
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๘	ครู	๑	๒๔,๖๐๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า						
๑๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๔,๐๓๐	๐	๐	๐	๐
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๒,๐๔๐	๐	๐	๐	๐

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๙,๒๐๐,๐๐๐	๕๑,๖๖๐,๐๐๐	๕๔,๒๔๓,๐๐๐

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๘๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๔๕๙,๕๒๐	๔๙๖,๙๒๐	๕๑๓,๘๔๐	(๔๐,๙๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๔๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๐,๖๐๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๖๖,๖๔๐	(๒๖,๘๐๐)
๓	สำนักปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	-	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๑๕,๕๖๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๑,๐๐๐	๕๐๖,๕๖๐	(๓๕,๖๐๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	ว่าเดิม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๒๖,๐๐๐	๓๔๒,๐๐๐	๓๕๗,๐๐๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๐,๕๖๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๔๒,๖๔๐	(๒๑,๒๐๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๔๒,๖๔๐	๔๕๘,๖๔๐	(๓๒,๐๐๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๕,๒๘๐	๑	๑	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๓๖๐,๖๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๒,๐๘๐	(๒๕,๓๔๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๘,๐๐๐	๓๘๔,๐๐๐	๓๙๙,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๘,๐๐๐	๓๘๔,๐๐๐	๓๙๙,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๖๘,๐๐๐	๓๘๔,๐๐๐	๓๙๙,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	(๕,๔๐๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๗,๑๒๐	๐	๑	๑	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๘๙,๒๐๐	๑๙๔,๒๐๐	(๕,๔๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๘๐๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๓๒,๔๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	-	๐	๐	๑	๑	+	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๒๒๖,๐๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๓๖,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	๕๓๒,๒๐๐	๕๔๙,๖๘๐	๕๖๖,๒๐๐	(๑๔,๘๐๐)
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๓,๓๒๐	๓๙๙,๓๒๐	ว่าเดิม
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๖,๘๔๐	๒๘๒,๔๐๐	๒๙๗,๙๖๐	(๒๑,๖๐๐)
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑๗๙,๘๔๐	๐	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๘๖,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	๑๙๙,๖๘๐	(๓,๐๐๐)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๒๒๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๓,๖๔๐	๒๕๐,๖๔๐	(๗,๐๐๐)
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	+	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๘)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๕๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๖๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๔๐๐	(๑๓,๒๔๐)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ขอ กสท.
๒๘	กองช่าง	ต้น	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอ กสท.
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชช.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	๓๙๗,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ก./ชช.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๖,๖๒๐	
๓๑	นายช่างโยธา	ชช.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๘,๙๖๐	๓๓๘,๐๐๐	
๓๒	นายช่างโยธา	ชช.	๑	๑	๓๐๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๔,๓๖๐	๓๒๕,๒๘๐	๓๓๖,๒๐๐	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๓๖๐	(๙,๔๐๐)
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๓๖๐	(๙,๔๐๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๓๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๗,๕๒๐	๔๖๐,๗๖๐	๔๖๕,๙๒๐	
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ชก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๖๘๐	(๓,๗๗๐)
๓๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	เพิ่มจากเงินว่าง
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชช.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	เพิ่มจากเงินว่าง
๔๑	โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอ กสท.
๔๒	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ขอ กสท.
๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๖	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๗	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๘	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร่อง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เดิมมีโครงสร้าง
๔๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ขอ กสศ.
๔๘	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๔๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๑๒,๕๘๘.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	งบ อบต.
๕๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผาแดง	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เดิมมีโครงสร้าง
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแม่แก้วใต้	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เดิมมีโครงสร้าง
๕๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแม่คำหล้า	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เดิมมีโครงสร้าง
๕๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เดิมมีโครงสร้าง
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กรมจัดสรร
๕๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๙๓๒.๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๓,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๕๘	๓๓	๘,๙๓๐,๕๘๐	๒๖๓,๒๘๐	๕๘	๕๘	๕๘	๑๕	๑๕	๑๕	๒,๘๗๐,๘๒๐	๓๘๕,๕๐๐	๓๙๓,๒๖๐	๑๒,๐๖๔,๖๘๐	๑๒,๔๕๐,๑๘๐	๑๒,๘๔๓,๔๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๘๐๙,๗๐๒	๑,๘๖๗,๕๒๗	๑,๙๒๖,๕๑๖	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๘๗๙,๓๘๒	๑๔,๓๑๗,๗๐๗	๑๔,๗๖๙,๙๕๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๗๖๒	๒๗,๗๖๒	๒๗,๗๖๒	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๔๙,๒๐๐,๐๐๐ บาท , งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๕๑,๖๖๐,๐๐๐ บาท , งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๕๔,๒๕๓,๐๐๐ บาท

สืบทอดจาก

(สมชาย จันทน์อินตา)

ผู้รับรองข้อมูล

ตำแหน่ง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อง



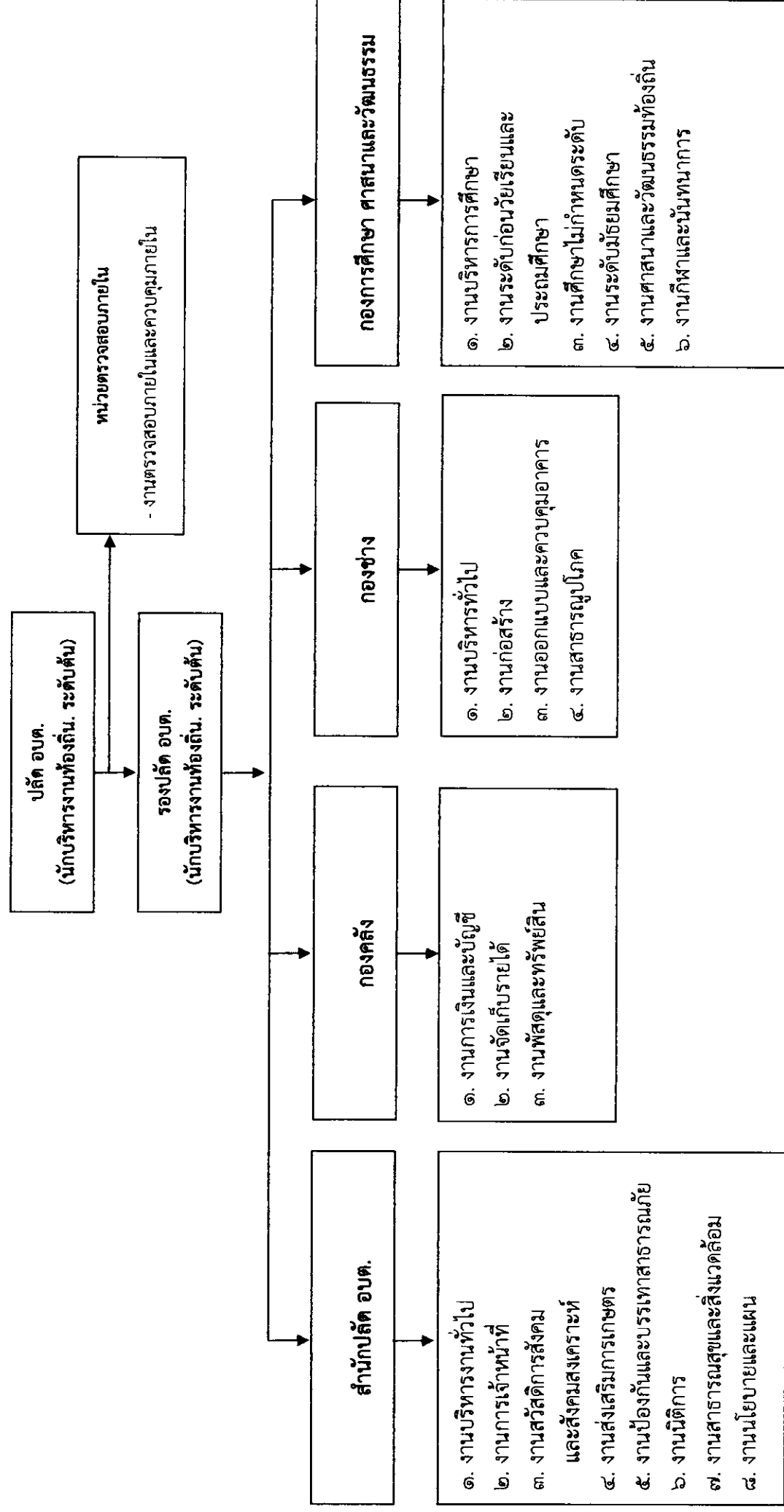


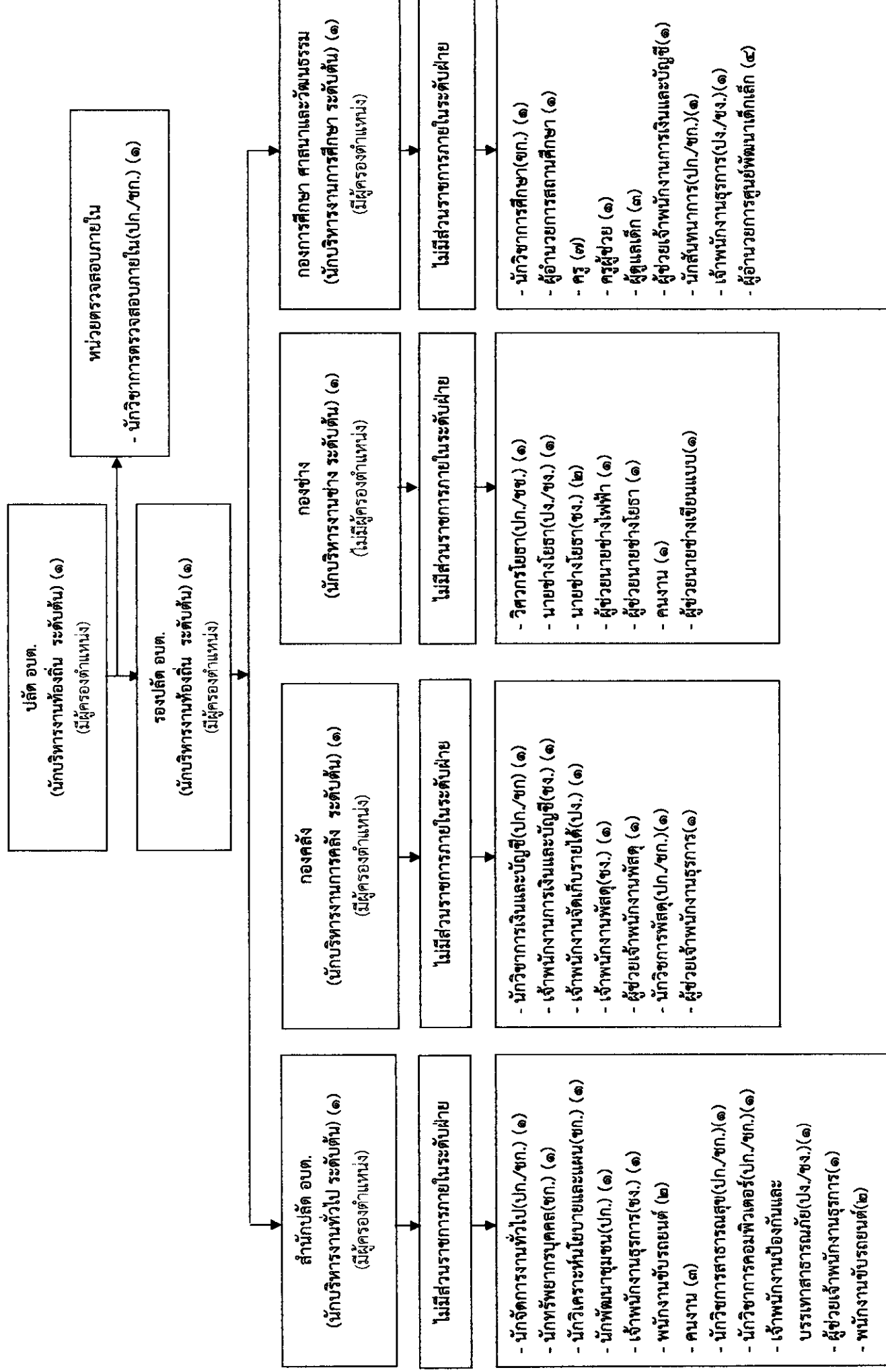
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน = ๔๙,๒๐๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นร้อยละ	๒๔.๒๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน = ๕๑,๖๖๐,๐๐๐ บาท	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๗๒
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๔๙,๒๐๐,๐๐๐ * ๕ % = ๒,๔๖๐,๐๐๐)+๔๙,๒๐๐,๐๐๐	เป็นเงิน = ๕๑,๖๖๐,๐๐๐ บาท		
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ รวมเงินอุดหนุน	เป็นเงิน = ๕๔,๒๔๓,๐๐๐ บาท	คิดเป็นร้อยละ	๒๗.๒๓
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ (๕๑,๖๖๐,๐๐๐ * ๕ % = ๒,๕๘๓,๐๐๐)+๕๑,๖๖๐,๐๐๐	เป็นเงิน = ๕๔,๒๔๓,๐๐๐ บาท		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๔๓)





โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (๑)

งานบริหารทั่วไป

- งานราชการทั่วไปของ อบต.
- งานเลขานุการของ นายก อบต.
- งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานสารบรรณ
- งานเลือกตั้ง

งานการเจ้าหน้าที่

- การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานส่งเสริมการเกษตร

- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมการเกษตร

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานจราจร
- งานเทศกิจ

งานนิติกร

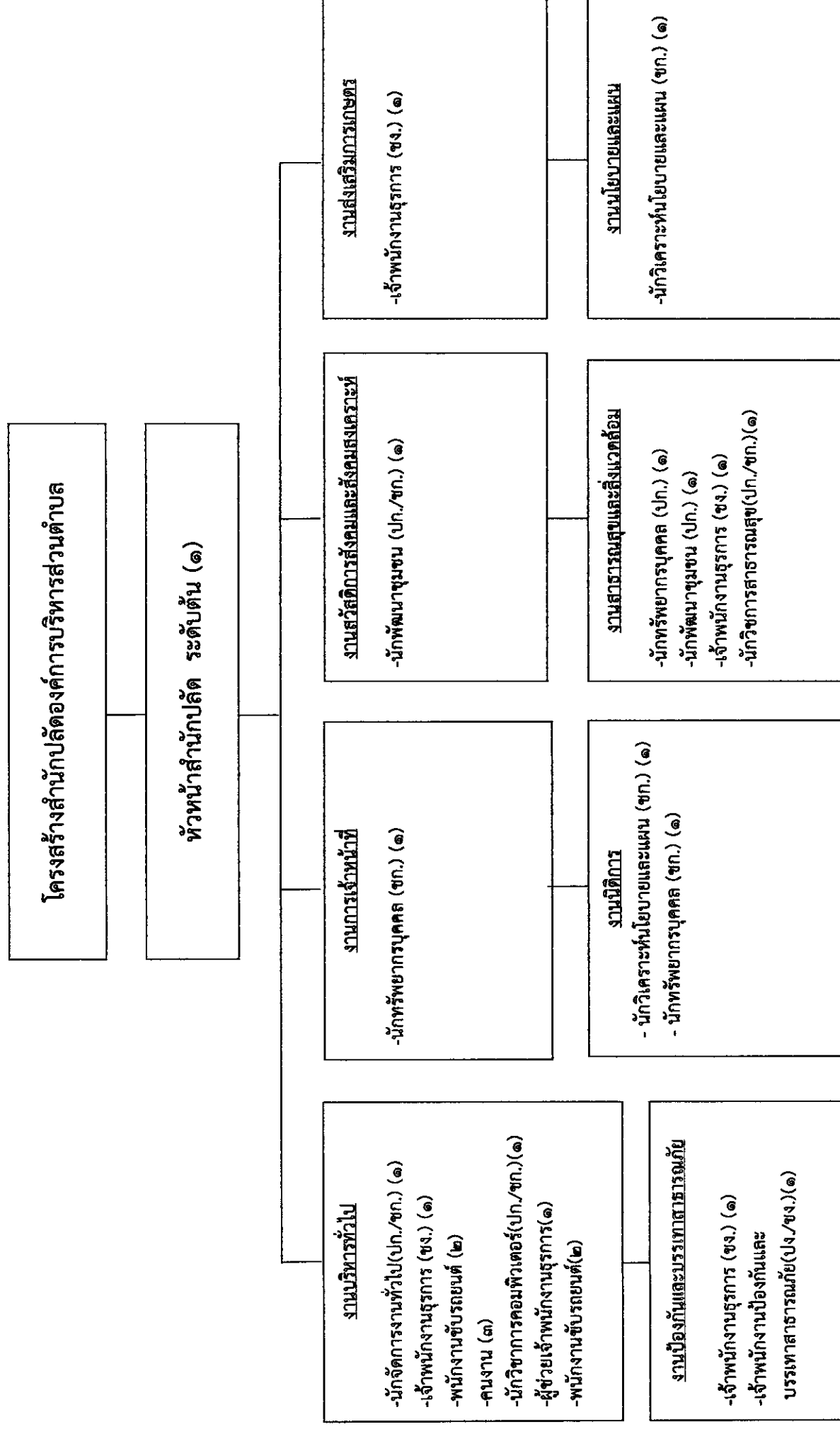
- งานนิติกร ร้องเรียน ร้องทุกข์

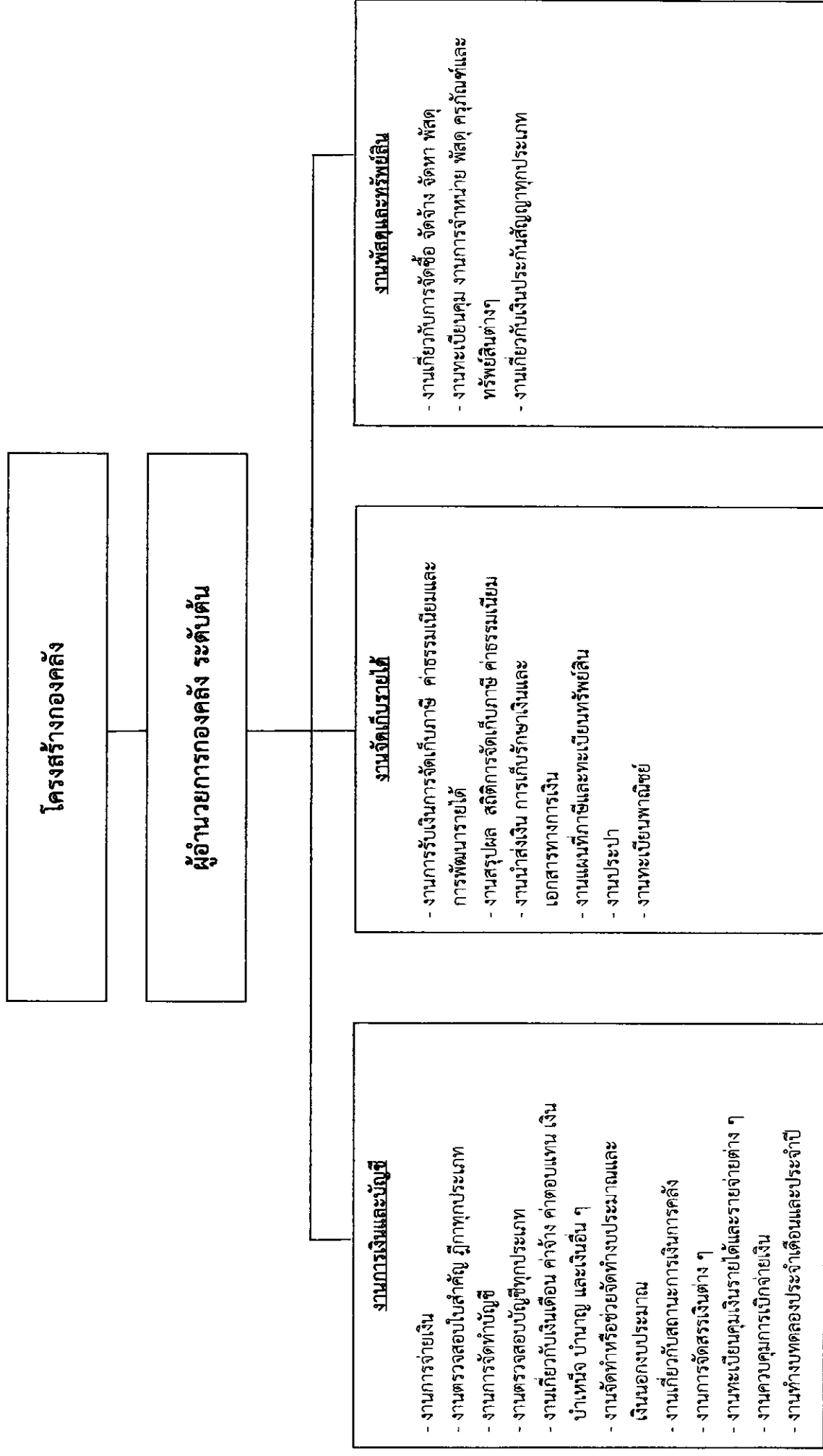
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

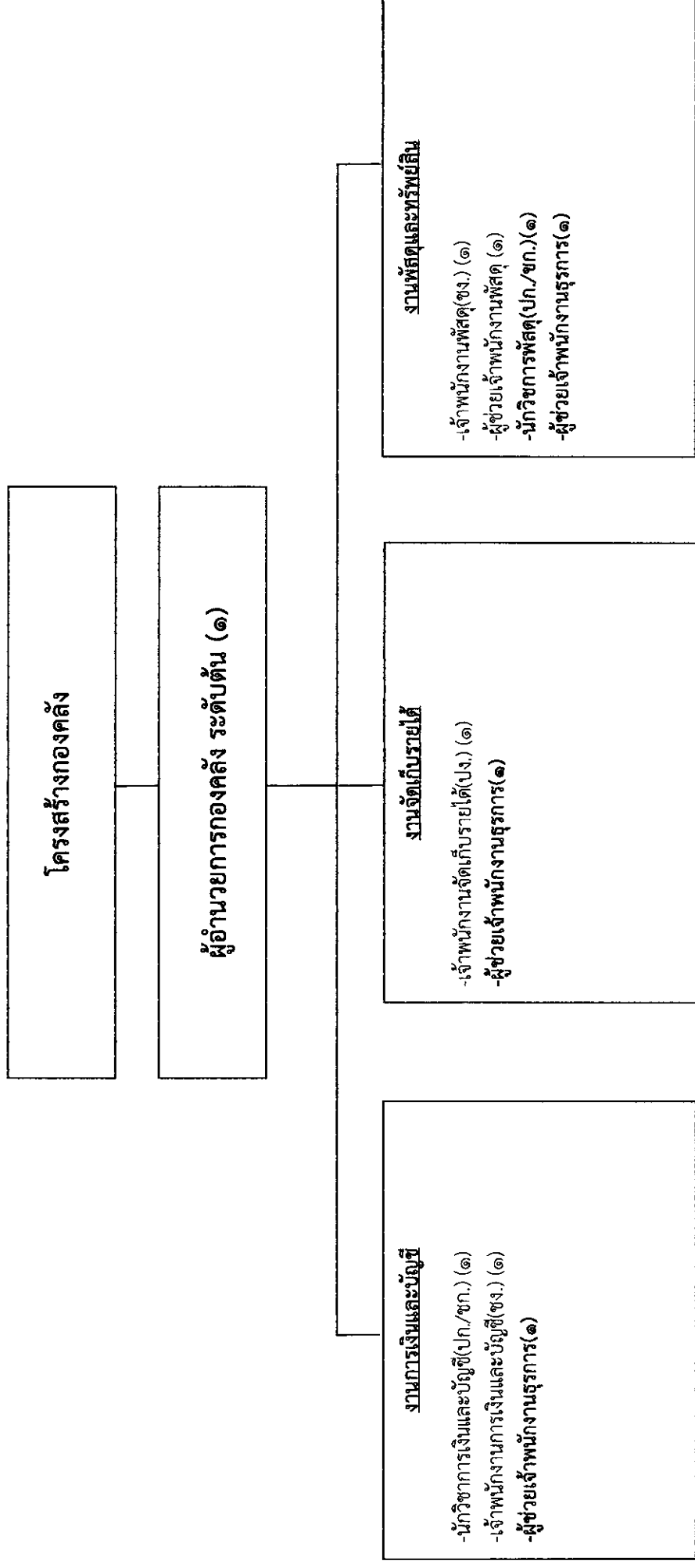
- งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- งานสิ่งแวดล้อม
- งานยาเสพติด
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- งานป้องกันและควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อ

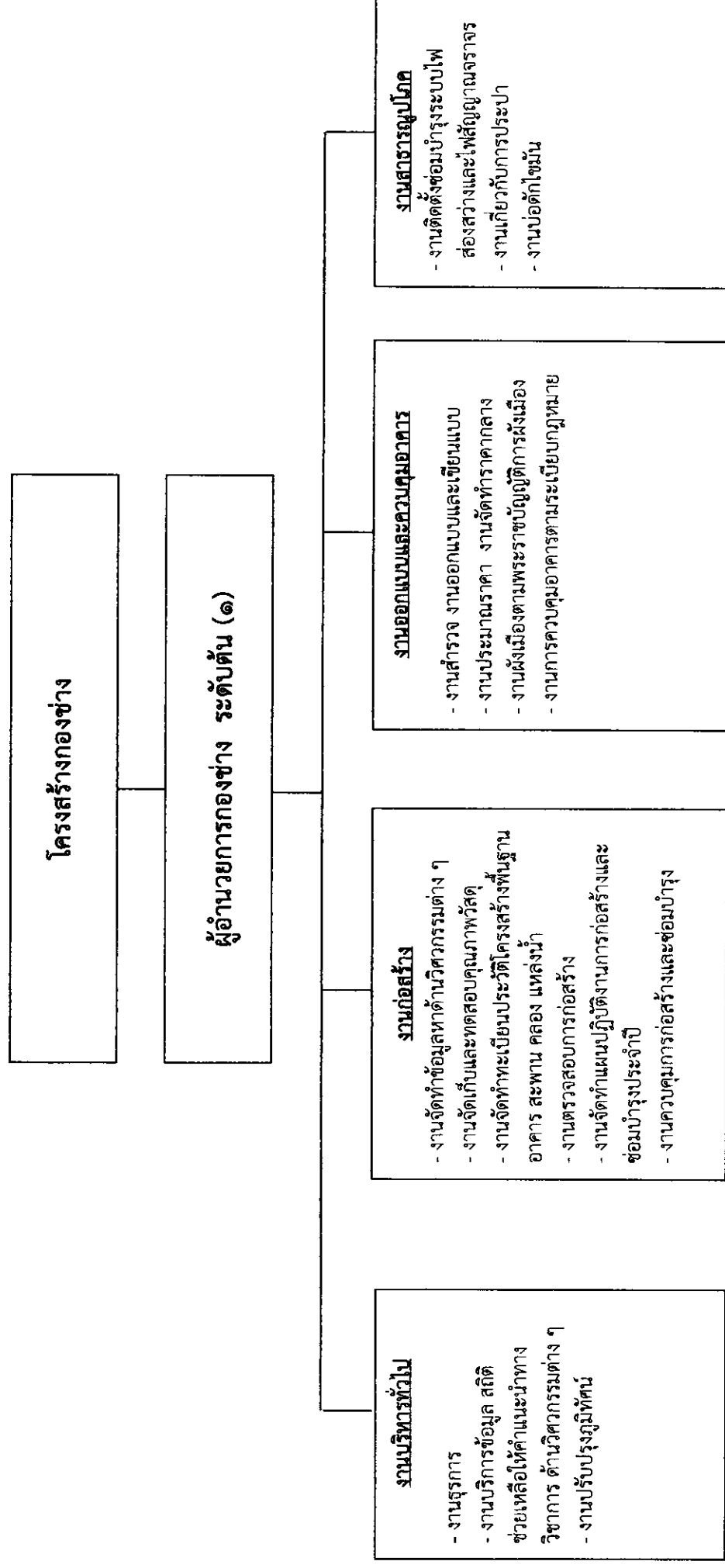
งานนโยบายและแผน

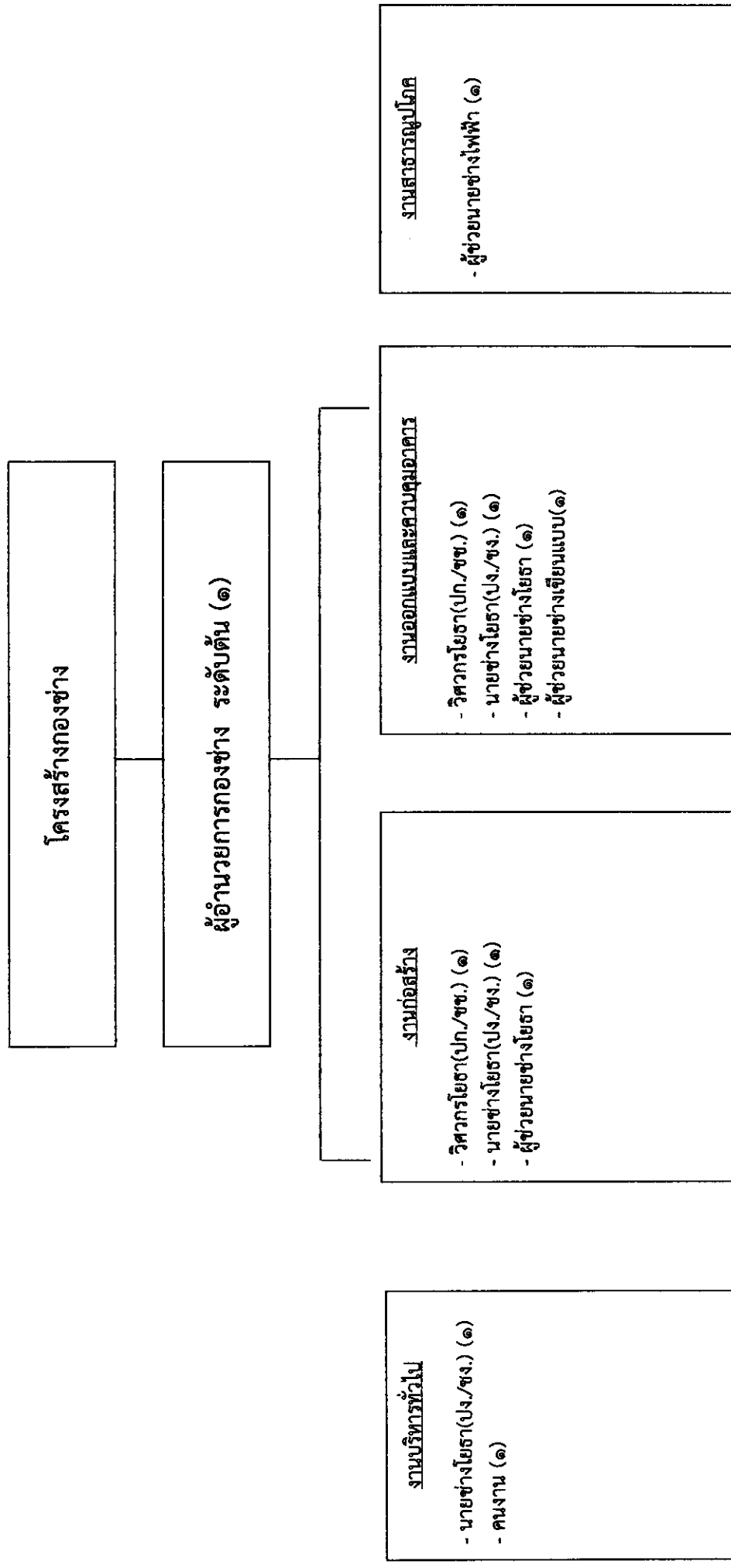
- งานวิชาการและแผน ติดตามแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ
- งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ

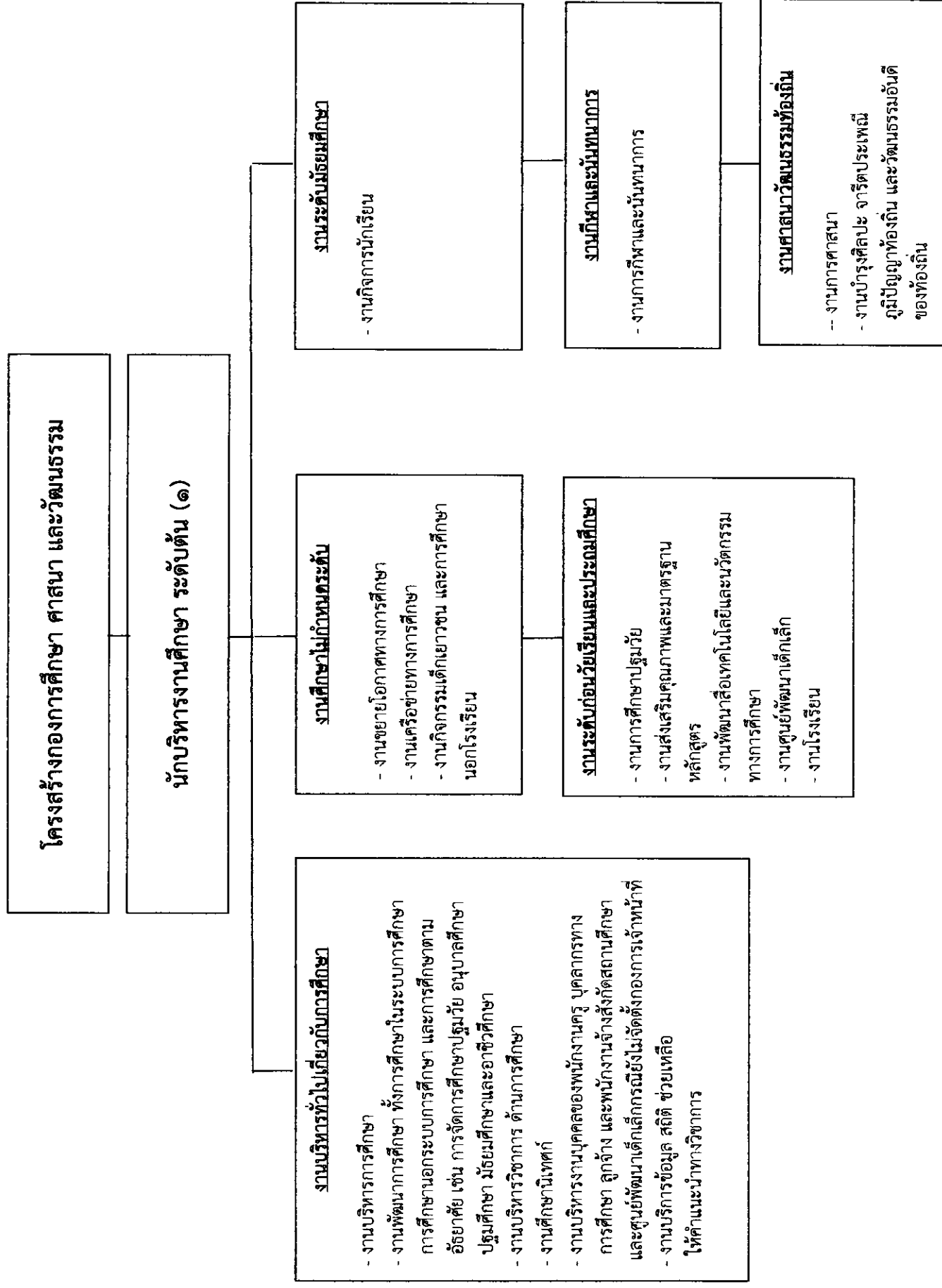




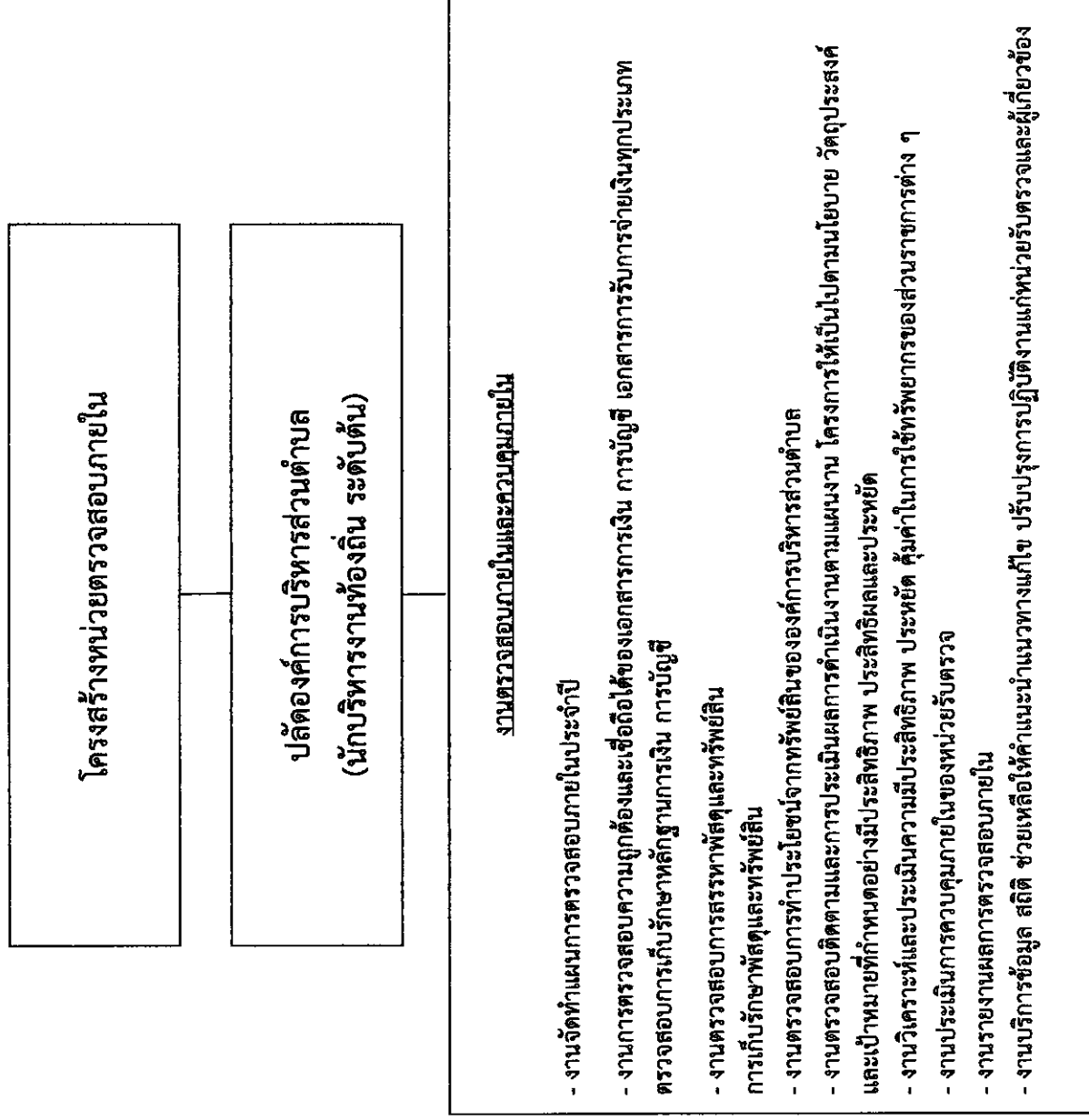


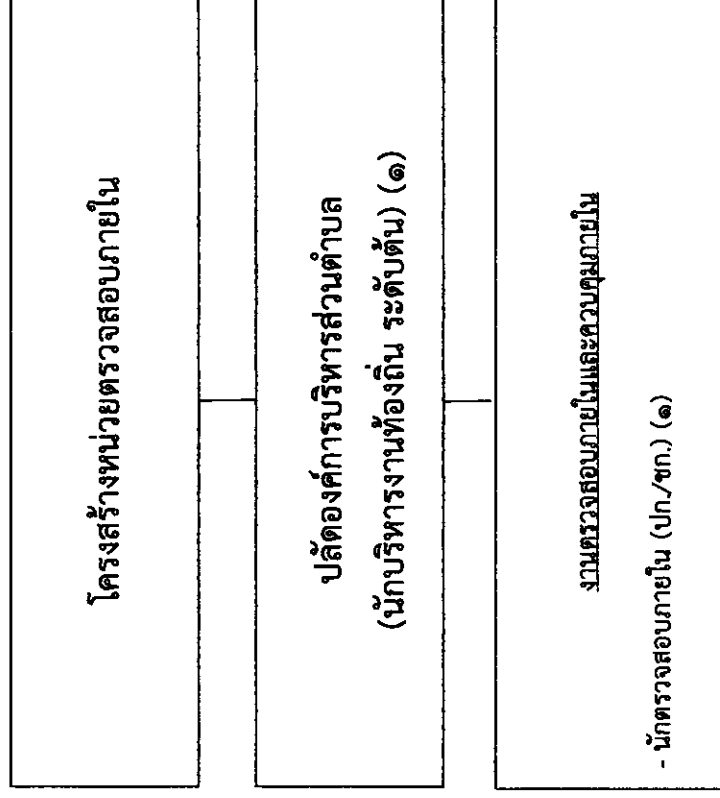








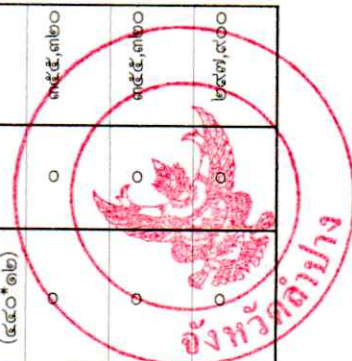




บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

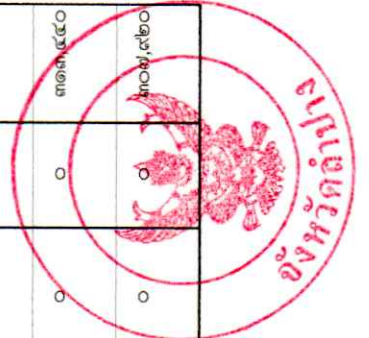
ลำดับ	ชื่อ	สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
												เงินค่าตอบแทน	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
นักบริหารงาน อบต.														
๑	สืบทวีระเอกสมชาย จันทร์อินตา		ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๙,๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐*๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๕๓๘,๘๐๐
๒	นายบรรลิ่งห์ อนุมา		ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๔๘๔,๓๒๐
๓	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
สำนักปลัด อบต.														
๔	นางสาวดวงแข คำมาเร็ว		ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๐	๕๑๗,๕๖๐
๕	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางอัสยรัตน์ กันทะมา		ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐*๑๒)	๐	๐	๐	๓๒๙,๗๖๐
๗	นายนิรุทธิ์ ปินตา		ปริญญาโท (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐*๑๒)	๐	๐	๐	๔๒๒,๖๔๐
๘	นางสาวกฤษณา กิตติภูมิสรนาท		ปริญญาโท (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐*๑๒)	๐	๐	๐	๔๐๙,๓๒๐
๙	ส.อ.ธนภฤต เรือนแก้ว		ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐*๑๒)	๕,๒๘๐ (๔๔๐*๑๒)	๐	๐	๓๕๗,๓๒๐
๑๐	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๑๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๑๒	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชง.	๕๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

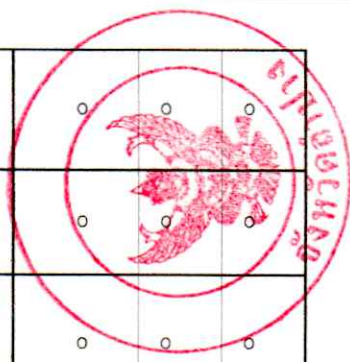
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อง อำเภอวัง จังหัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ	
๑๓	นางฉวี	คำดี	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑,๖๘๐ (๒๖,๘๙๐*๑๒)	๐	๐	๕๕,๖๘๐
				๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕,๓๒๐
๑๔	นางสาวรัตติก	พะอินดา	ปวส. (การบัญชี)	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๒๕,๔๒๐ (๒๑,๑๙๐*๑๒)	๐	๐	๒๕,๔๒๐
๑๖	นางสาวหทัยกานต์ วงศ์ชุมพันธ์		ปวส. (การตลาด)	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๓,๘๘๐ (๑๔,๕๗๐*๑๒)	๐	๐	๑๓,๘๘๐
๑๗	นางสาวพรลดา พรหมไชย		ปวส.(การบัญชี)	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๒๒,๕๒๐ (๑๘,๘๑๐*๑๒)	๐	๐	๒๒,๕๒๐
๑๘	นางสาว		-	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕,๓๒๐
๑๙	นางสาว	ว่าง	-	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙,๖๐๐ (๓๕,๐๐๐*๑๒)	๐	๐	๓๙,๖๐๐
				๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕,๓๒๐
๒๐	นางสาว		-	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๙,๙๐๐	๐	๐	๒๙,๙๐๐
๒๑	นางสาว			๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๓๑,๓๔๐ (๒๖,๑๒๐*๑๒)	๐	๐	๓๑,๓๔๐
๒๒	นายอภิสิทธิ์	หล้าเมา	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๓๐,๗๕๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	๐	๐	๓๐,๗๕๐
๒๓	นายประเสริฐ	ดวงทรง	ปริญญาตรี	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๕๒-๓-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ช.ก.	๓๐,๗๕๐ (๒๕,๖๖๐*๑๒)	๐	๐	๓๐,๗๕๐



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งการอบรมอัตรากำลัง ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทนอื่น ๆ	
กองการศึกษา													
๒๔	นางสายทิ	เชื้อเมืองพาน	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๐	๔๘๘,๓๒๐
๒๕	นางภัทรวิมล	กวางประเสริฐ	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒)	๐	๐	๔๖๙,๒๔๐
๒๖	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๒๗	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง.	๕๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง													
๒๘	ว่าง	-	-	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๐	๐	๐	๐
๒๙	นางศิริพร	บุญสุข	ปริญญาตรี(การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๑	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๗	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐
๓๐	ว่าง		-	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๐	๐	๐	๐
๓๑	นางสุธาสินี	ปัญญาแดง	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๙	ครู	คศ.๑	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๙	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐
๓๒	ว่าง	-	-	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๑	๕๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๐๒๐	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง													
๓๓	ว่าง		-	--	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	--	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	--	๐	๐	๐	๐
๓๔	ว่าง	-	-	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๑	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐
๓๕	นางศุภรา	สุวรรณโน	ปริญญาตรี(การศึกษาปฐมวัย)	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๕๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	คศ.๑	๐	๐	๐	๐



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งการรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

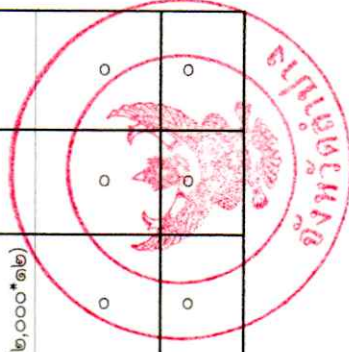
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อง อำเภอกวาง จังหวัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาแดง												
๓๗	นางศรีพร	กันทิพย์	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	๐
๓๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่เงาใต้												
๓๙	นางสายหยุด	คำมกรเร็ว	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	๐	๐	๐
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า												
๔๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๔๒	นายพิทักษ์พงศ์ จิระ	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	-	๑๓๖,๘๐๐
๔๓	นายวิชัย เรือนมูล	ผู้มีทักษะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	-	๑๓๖,๘๐๐
๔๔	นางสาว	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๓๖,๘๐๐
๔๕	นางสาว	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๓๖,๘๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อ	สกุล	คุณวุฒิ	กรออบอัตรากำลังเดิม			กรออบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๖	กองคลัง	นางสาววิภาดา เดชะฤทธิ์	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๙,๔๘๐ (๑๓,๒๙๐*๑๒)	๐	-	๑๕๙,๔๘๐
				-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๓๖,๘๐๐
๔๘	กองช่าง	นายรัชชัย บุญชุม	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	-	๑๓๖,๘๐๐
				-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	-	๑๓๖,๘๐๐
๕๐	ว่าง			-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๓๖,๘๐๐
				-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๓๖,๘๐๐
๕๑	กองการศึกษา	โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง	นางพรณี จันทรีเที่ยง	๓๔๓๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๓๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐	๐	๐	๐
					ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐	๐	๐	๐
๕๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง	นางสาวพิมพ์พิศา พิทยาโสภณ	ผู้มัทักกะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐*๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐*๑๒)	๐	๑๔๙,๘๘๐
				-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐
๕๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำห้ำ	นางสาวอริศรา สระแก้ว	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐
				-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐
๕๔	นางสาวณัฐธิดา ชัชวาลย์กุล		ผู้มัทักกะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐
				-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	๐	๐	๐



บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป ส่วนปฏิบัติการ	ไม่กำหนด	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๖	นายคณาพงษ์ เบี้ยงาม	ไม่กำหนด	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๗	นางสุพรรณ อินคำวงศ์	ไม่กำหนด	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๘	นายเนฐกานต์ รุ่งชัย	ไม่กำหนด	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐
๕๘	กองช่าง นายทวงค์ศักดิ์ แสนอาจ	ไม่กำหนด	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐*๑๒)	-	๑๒๐,๐๐๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานที่ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรัชญาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องได้เล็งเห็นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคน ที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีหน้าที่พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้