



แผนยุทธศาสตร์ ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี





สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จ.ลพบุรี) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จ.ลพบุรี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จ.ลพบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้พิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้

➤ **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

➤ **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนด ดังนี้

- กลุ่มงานสนับสนุน (ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น)

➤ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ) ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดพนักงานจ้าง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๒. กองคลัง

- งานการเงินและบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานก่อสร้าง
- งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. กองสวัสดิการสังคม

- งานบริหารงานสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ประเภทบริหารท้องถิ่น) และหัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง (ประเภทอำนวยการท้องถิ่น) มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง รองลงมาจะเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามลำดับ โดยการกำหนดระดับชั้น เพื่อให้เกิดความสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้รับผิดชอบที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงาน ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ทำได้ในลักษณะข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน โดยพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

➤ การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

- (๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
- (๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการเป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- (๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- (๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้นำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการให้สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (การตรวจประเมิน LPA)

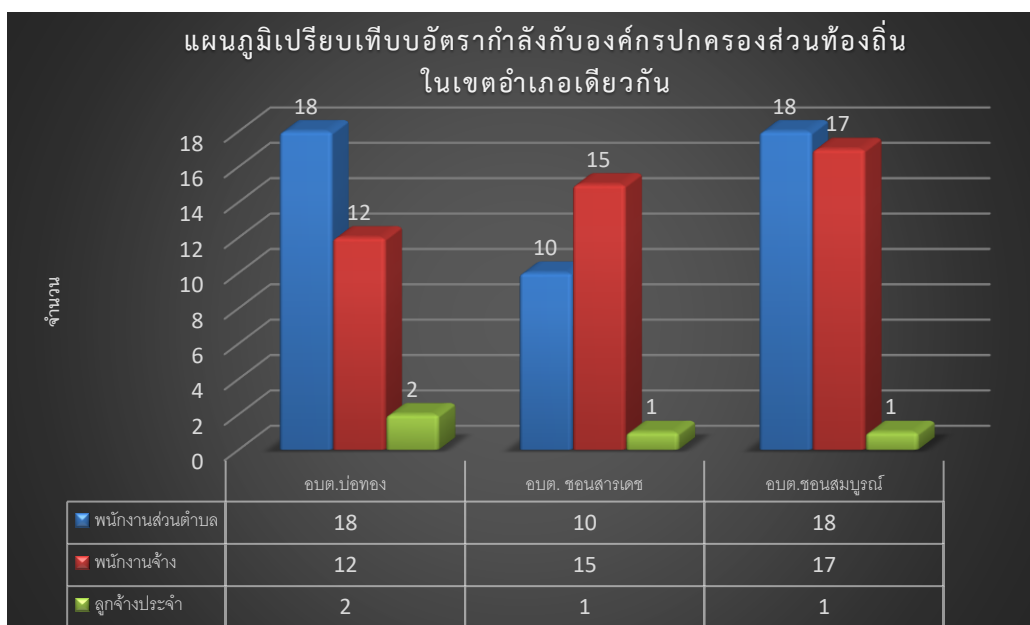
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นองค์กรที่มีบุคลากรสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้มีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนรองรับสถานการณ์ในอนาคตเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

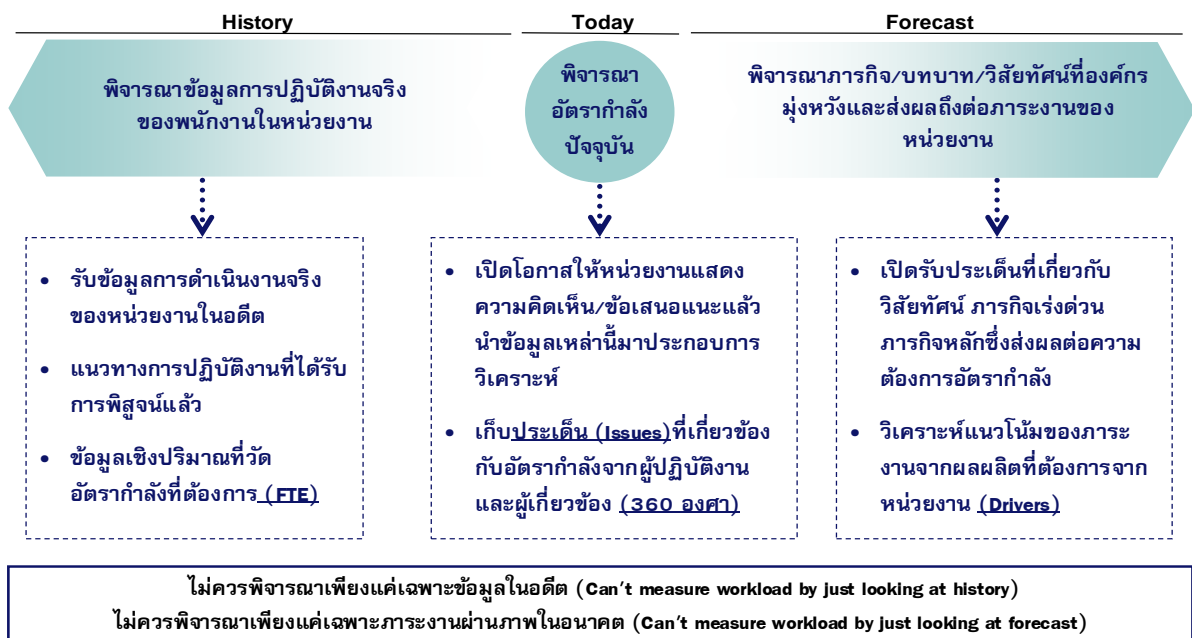
๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกันและมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสาหร่าย และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปรือ



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองกับองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น และองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร มีลักษณะงาน ขนาดใกล้เคียงกัน และพื้นที่ในเขตอำเภอเดียวกัน จะพบว่ามีกำหนดอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันเท่าใด ดังนั้น ในเรื่องของข้อกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เมื่อมีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรากำลังยังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ยังว่างอยู่นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และรับโอนด้วย ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะได้พนักงานส่วนตำบลมาบรรจุครบตามกรอบอัตรากำลังที่มี เพื่อให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

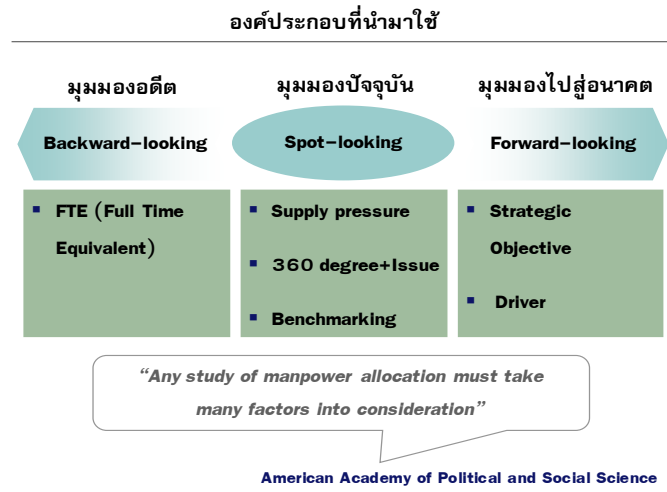
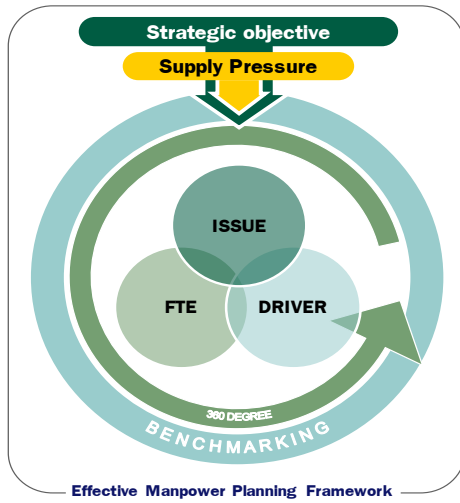
๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

จากกรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงานแบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



ไดอะแกรมสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลัง สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนบางสายยังเป็นถนนลูกรัง เกิดเป็นหลุมเป็นบ่อหรือมีน้ำท่วมขัง ทำให้การเดินทางและการขนส่งพืชผลทางการเกษตรเป็นไปด้วยความยากลำบาก
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง หรือในจุดที่มีอยู่เดิมเกิดการชำรุดบ่อยครั้ง
- แหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ที่จะนำไปพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้
- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

๔.๓ ด้านสังคม

- ประชาชนว่างงาน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- ความต้องการรับการช่วยเหลือของผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์
- การสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในการบรรเทาสาธารณภัย
- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้น

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ภูมิทัศน์ภายในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- การเข้าถึงการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ปัญหาเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี
- ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่กำลังจะสูญหายไป



๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาสุนัขและแมว

๔.๗ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- กระบวนการทำงานไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน
- สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองนั้น ดำเนินการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ่อทองคือ “ตำบลน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว” ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเพื่อให้ตำบลบ่อทองเป็นตำบลน่าอยู่ตลอดไป

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ่อทอง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน รางระบายน้ำ ท่อ คสล. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ไฟกระพริบ กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ก่อสร้างระบบประปา เจาะบ่อบาดาล ก่อสร้างฝาย ขุดลอกคลองหรือลำห้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต จัดกิจกรรมเกี่ยวกับกีฬาประเภทต่างๆ การสนับสนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การดำเนินการหรือการสนับสนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด การเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. การฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ตามพระราชดำริฯ จัดระเบียบการทิ้งขยะภายในตำบล ปรับปรุงพื้นที่สำหรับกำจัดขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งศาสนาและวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ การจัดงานรัฐพิธีและวันสำคัญของชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ การควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.บ่อทอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

การพัฒนากระบวนการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการพัฒนาให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๑.๗ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖๖))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒.๒ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๒.๓ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๒.๔ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒.๕ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๒.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๒.๗ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๒.๘ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- ๒.๑๐ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๓.๑ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- ๓.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๓.๓ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))



- ๓.๔ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๓.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
 - ๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
 - ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
 - ๓.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
 - ๓.๙ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
๔. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๔.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๔.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๔.๓ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
 - ๔.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๑ จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๕.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๕.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๖. ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๖.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๖.๒ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
 - ๖.๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
๗. ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
 - ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าหน่วยงานเดินทางมาถูกทิศ นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าหน่วยงานมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในหน่วยงานยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล หน่วยงานจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาส และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สามารถนำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ดังนี้



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ๔. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. บุคลากรส่วนมากเป็นคนในชุมชน สามารถทำงานได้คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความชำนาญในภารกิจที่รับผิดชอบ ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. บุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่ต้องทำงานร่วมกัน ยังไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ทำให้งานเกิดความล่าช้า
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. บุคลากรมีความเสียสละ สามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรบางส่วนมีเงินเดือน/ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีภาระหนี้สิน ๒. บุคลากรมีระดับความรู้ไม่เหมาะสม/สอดคล้องกับความยากของงาน ๓. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานด้านช่าง ๔. บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ



การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ สำนักงานสามารถเดินทางมาได้โดยสะดวก ทั้งรถยนต์ส่วนตัว และรถสาธารณะ หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> พื้นที่ของตำบลบ่อทองเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขไม่ทั่วถึง แต่ละส่วนราชการขาดการจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะ อปท. ที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน แต่กฎหมายหรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดความล่าช้าจากการที่ต้องตีความ หรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง รัฐบาลอยู่ในช่วงปรับเปลี่ยนกฎหมาย และมีนโยบายเร่งด่วนหลายเรื่องที่มีอบหมายให้กับ อปท. ดำเนินการ ทำให้มีเวลาจำกัด และไม่พร้อมในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การเชื่อมโยงข้อมูลในการประสานงาน การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เกิดประสิทธิผลที่ชัดเจน หน่วยงานตรวจสอบที่เข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานของ อปท. ยังไม่เข้าใจหลักการกระจายอำนาจและภารกิจของ อปท.

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๕. การส่งเสริมการศึกษา
๖. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตร
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในสำนักงานปลัด และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่มเติม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า สังกัด กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของสำนักปลัดและกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ และงานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานจัดเตรียมการประชุม บันทึกรการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม- งานดูแล จัดเตรียมการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในสิ่งต่าง ๆ- งานกิจการสภา อบต.- งานบันทึกข้อมูล- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานดูแลรักษาความสะอาดภายในและภายนอกสำนักงาน เปิด - ปิดสำนักงาน- รับเรื่องร้องทุกข์- งานพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย- งานดูแลทรัพย์สินของทางราชการมิให้เกิดความเสียหายหรือสูญหาย- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรวบรวม วิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลตามแผนทุกระดับ- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนตำบล/แผนพัฒนาท้องถิ่น	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ และงานสารบรรณ- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานจัดเตรียมการประชุม บันทึกรการประชุม และจัดทำรายงานการประชุม- งานดูแล จัดเตรียมการให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในสิ่งต่าง ๆ- งานกิจการสภา อบต.- งานบันทึกข้อมูล- งานสาธารณกุศลขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานดูแลรักษาความสะอาดภายในและภายนอกสำนักงาน เปิด - ปิดสำนักงาน- รับเรื่องร้องทุกข์- งานพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย- งานดูแลทรัพย์สินของทางราชการมิให้เกิดความเสียหายหรือสูญหาย- งานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานรวบรวม วิเคราะห์และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและประเมินผลตามแผนทุกระดับ- งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนตำบล/แผนพัฒนาท้องถิ่น	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>- งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนโยบาย/แผนงาน/โครงการ</p> <p>- ประสานงานกับหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน</p> <p>- งานติดตามและดำเนินงานตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p><u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <p>- งานการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรและบันทึกข้อมูลบุคลากรในทะเบียนประวัติและระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>- ดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ การแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การโอน ย้าย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนระดับ การพัฒนา และสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย จัดระเบียบในชุมชน งานกู้ภัย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย รับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติในพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>- งานจัดเตรียมและตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ</p>	<p>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>- งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับนโยบาย/แผนงาน/โครงการ</p> <p>- ประสานงานกับหน่วยงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลงานตามแผน</p> <p>- งานติดตามและดำเนินงานตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p><u>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</u></p> <p>- งานการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากรและบันทึกข้อมูลบุคลากรในทะเบียนประวัติและระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ</p> <p>- ดำเนินการออกคำสั่งเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ การแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล</p> <p>- ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคลากร</p> <p>- ดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การโอน ย้าย การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนระดับ การพัฒนา และสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง</p> <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>- งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย จัดระเบียบในชุมชน งานกู้ภัย และช่วยเหลือผู้ประสบภัย รับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่ปกติในพื้นที่รับผิดชอบ</p> <p>- งานจัดเตรียมและตรวจสอบเครื่องมืออุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำฎีกาและเช็คเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมและบันทึกบัญชีการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปี <p><u>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวม จัดเก็บและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานจัดทำแผน รายงานผลการจัดหาพัสดุ <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมต่างๆ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานตรวจสอบ ควบคุมการลงบัญชีทะเบียนการเร่งจัดเก็บภาษี - งานวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานชี้แจงและอำนวยความสะดวกในการขออนุญาตก่อสร้าง ขุด เจาะ ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากที่ดิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบันทึกข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - งานจัดทำฎีกาและเช็คเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานจัดทำทะเบียนคุมและบันทึกบัญชีการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำปี <p><u>๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรวบรวม จัดเก็บและบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานจัดทำแผน รายงานผลการจัดหาพัสดุ <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมต่างๆ - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานตรวจสอบ ควบคุมการลงบัญชีทะเบียนการเร่งจัดเก็บภาษี - งานวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานชี้แจงและอำนวยความสะดวกในการขออนุญาตก่อสร้าง ขุด เจาะ ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากที่ดิน 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- งานสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผังเมือง ถนน แหล่งน้ำ</p> <p>- งานให้คำปรึกษาแก่สมาชิก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนเกี่ยวกับงานก่อสร้าง การใช้ประโยชน์จากที่ดิน</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานตรวจรับรองอาคาร แนวเขตที่ดิน</p> <p>- งานสำรวจ ออกแบบ และเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา และกำหนดราคากลาง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <p>- ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนน อาคาร ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฝายเก็บน้ำ ลำห้วย คลอง รวมทั้งสิ่งก่อสร้างสาธารณะ</p> <p>- งานบำรุงและปรับปรุงที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</p> <p>- งานซ่อมแซมบ้านผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>- งานระบายน้ำ</p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>- งานระบบประปาหมู่บ้าน</p> <p>- งานเครื่องขยายเสียง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองการศึกษาฯ</p> <p>- งานรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- งานจัดทำแผน/โครงการ เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานบันทึกและรวบรวมข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>- งานสำรวจและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผังเมือง ถนน แหล่งน้ำ</p> <p>- งานให้คำปรึกษาแก่สมาชิก อบต. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนเกี่ยวกับงานก่อสร้าง การใช้ประโยชน์จากที่ดิน</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานตรวจรับรองอาคาร แนวเขตที่ดิน</p> <p>- งานสำรวจ ออกแบบ และเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา และกำหนดราคากลาง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้าง</p> <p>- ควบคุมงานก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมถนน อาคาร ท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ฝายเก็บน้ำ ลำห้วย คลอง รวมทั้งสิ่งก่อสร้างสาธารณะ</p> <p>- งานบำรุงและปรับปรุงที่ดินและสิ่งก่อสร้าง</p> <p>- งานซ่อมแซมบ้านผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้</p> <p>๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>- งานระบายน้ำ</p> <p>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>- งานระบบประปาหมู่บ้าน</p> <p>- งานเครื่องขยายเสียง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงินของกองการศึกษาฯ</p> <p>- งานรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>- งานจัดทำแผน/โครงการ เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานบันทึกและรวบรวมข้อมูลบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>- งานพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการเบิกจ่ายอาหารกลางวันและนม - งานดำเนินโครงการ เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานรัฐพิธีต่างๆ - งานบันทึกข้อมูลนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - รวบรวมและจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น <p><u>๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย - การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย - พัฒนาสื่อการเรียนการสอน - งานจัดเก็บข้อมูล สถิติการพัฒนาตามวัยของเด็กปฐมวัย - ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตตำบล - งานจัดทำแผนงานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้นำและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานที่ปรึกษาของชุมชนในท้องถิ่น <p><u>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน - งานจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน 	<p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการเบิกจ่ายอาหารกลางวันและนม - งานดำเนินโครงการ เพื่อส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานรัฐพิธีต่างๆ - งานบันทึกข้อมูลนักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - รวบรวมและจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น <p><u>๔.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการเรียนการสอนเด็กปฐมวัย - การจัดการศึกษาเด็กปฐมวัย - พัฒนาสื่อการเรียนการสอน - งานจัดเก็บข้อมูล สถิติการพัฒนาตามวัยของเด็กปฐมวัย - ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>๕.๑ งานบริหารงานสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตตำบล - งานจัดทำแผนงานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน - งานประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลเพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้นำและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน - งานที่ปรึกษาของชุมชนในท้องถิ่น <p><u>๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพชุมชนและเศรษฐกิจชุมชน - งานจัดทำโครงการที่เป็นประโยชน์แก่ชุมชน 	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>- กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ชี้วัดด้านพัฒนาชุมชน และมาตรการ/กลไกการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>- งานสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ</p> <p>- งานส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสนใจและมีความริเริ่มในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p><u>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>- งานบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศเบื้อยังชีพผู้สูงอายุ</p> <p>- งานจัดทำข้อมูล และลงทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และเด็กแรกเกิด</p> <p>- งานสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานอนามัยแม่และเด็ก</p>	<p>- กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ชี้วัดด้านพัฒนาชุมชน และมาตรการ/กลไกการพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</p> <p>- งานสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มประชาชนประเภทต่าง ๆ</p> <p>- งานส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสนใจและมีความริเริ่มในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p><u>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</u></p> <p>- งานบันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศเบื้อยังชีพผู้สูงอายุ</p> <p>- งานจัดทำข้อมูล และลงทะเบียนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และเด็กแรกเกิด</p> <p>- งานสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานอนามัยแม่และเด็ก</p>	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ใหม่)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	



๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๘,๐๐๐	๒๕๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๘๒๒,๑๒๐	๘๔๑,๘๘๐	๘๖๐,๕๘๐	ว่างเต็ม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๕๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๕๐	(๓๒,๕๕๐)
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	(๑๗,๒๙๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๕๐	(๑๘,๘๔๐)
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ																			
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๕๐,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๕๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๐๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๒๐๐	๒๒๕,๙๖๐	๒๓๕,๐๘๐	(๑๗,๕๐๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๖,๐๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๙๒๐	๑๕๘,๐๕๐	๑๖๕,๕๐๐	(๑๒,๕๗๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง (๐๔)																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ																			
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๐,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๘๕๐	๘,๗๖๐	๒๕๘,๑๖๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๐๕๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๕๐	๑๘๖,๘๕๐	(๑๓,๘๓๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๙,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๕๕,๖๕๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๖,๓๖๐	(๑๒,๕๗๐)
กองช่าง (๐๕)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๕๐	๔๗๙,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๙๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๒๕๐	๙,๐๐๐	๒๐๓,๐๕๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	(๑๖,๑๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๓,๕๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม

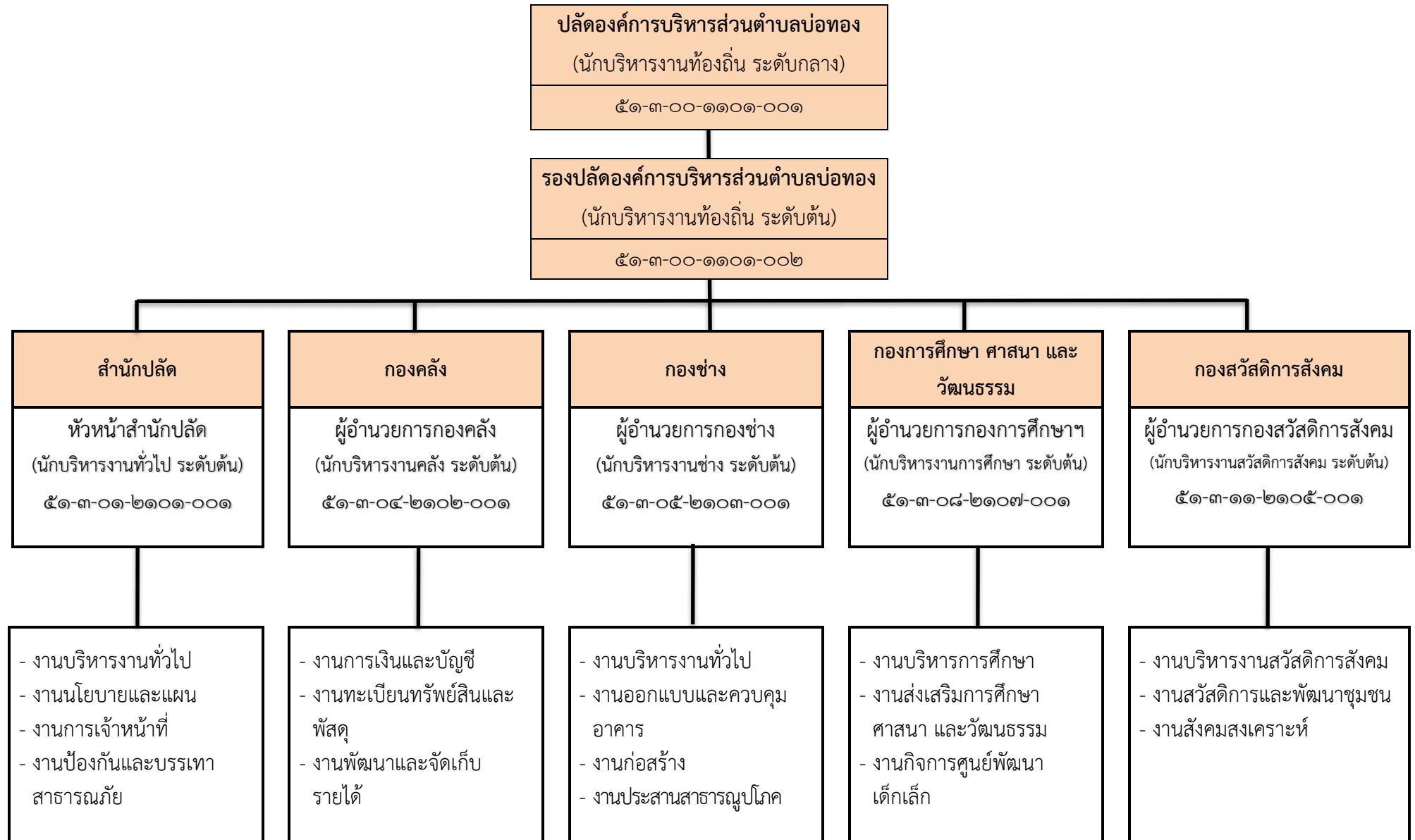


แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง		จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๕,๐๓๐)
๒๗	ครู	ค.ศ. ๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๒๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																			
๓๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐	ว่างเดิม
๓๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๖๐	(๑๗,๒๙๐)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐	(๑๒,๔๘๐)
(๕) รวม			๓๔	๒๔	๗,๕๒๑,๐๔๐	๕๐๖,๔๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	+๒	-	-	๖๘๘,๐๘๐	๒๗๖,๐๖๐	๒๗๙,๘๖๐	๘,๖๑๕,๕๒๐	๘,๘๙๑,๕๘๐	๙,๑๖๖,๔๔๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๒๙๒,๓๒๘	๑,๓๓๓,๗๓๗	๑,๓๗๙,๙๖๖	
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๙,๙๐๗,๘๔๘	๑๐,๒๒๕,๓๑๗	๑๐,๕๔๖,๔๐๖	
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๖.๘๘	๒๖.๔๓	๒๕.๙๖	
หมายเหตุ																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๔,๗๕๓,๐๐๐ บาท)																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๖,๔๙๐,๖๕๐ บาท = [(๓๔,๗๕๓,๐๐๐ x ๕%) + ๓๔,๗๕๓,๐๐๐ = ๓๖,๔๙๐,๖๕๐]																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๘,๓๑๕,๑๘๓ บาท = [(๓๖,๔๙๐,๖๕๐ x ๕%) + ๓๖,๔๙๐,๖๕๐ = ๓๘,๓๑๕,๑๘๓]																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕																			
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๐,๒๓๐,๙๔๒ บาท = [(๓๘,๓๑๕,๑๘๓ x ๕%) + ๓๘,๓๑๕,๑๘๓ = ๔๐,๒๓๐,๙๔๒]																			

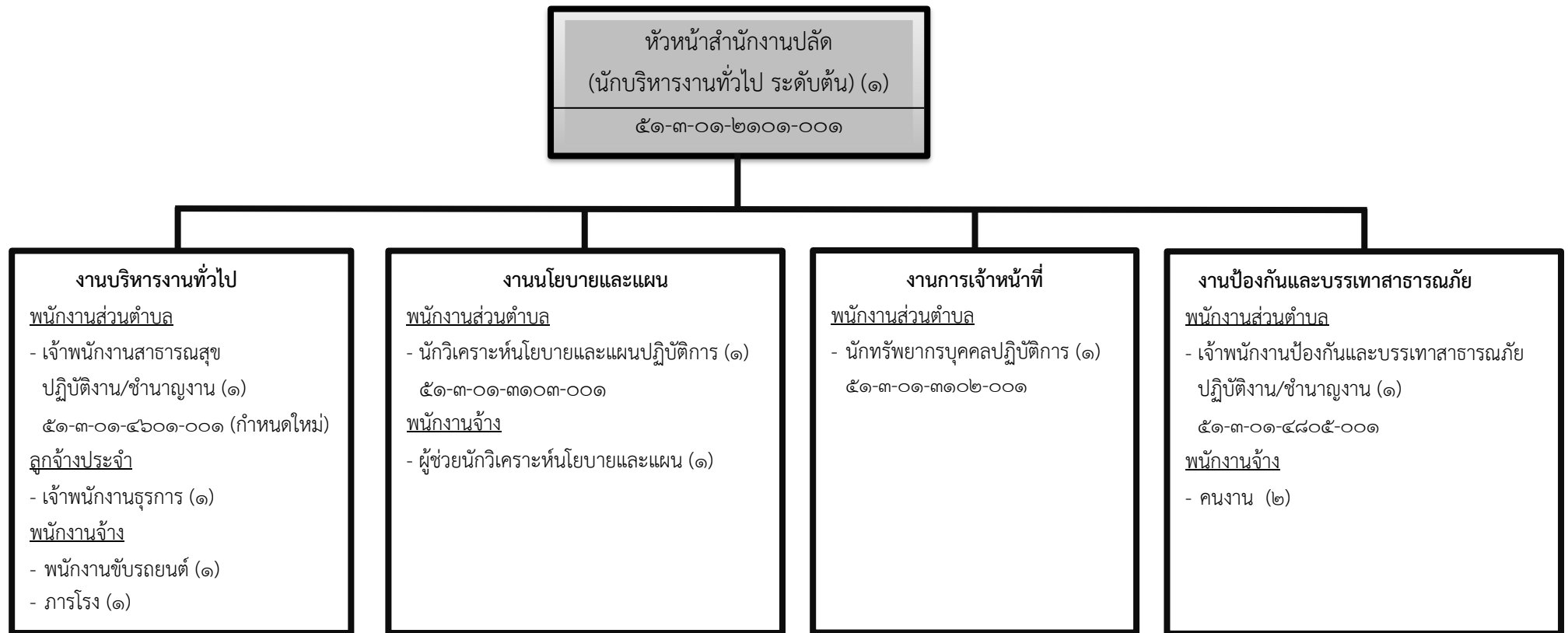


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





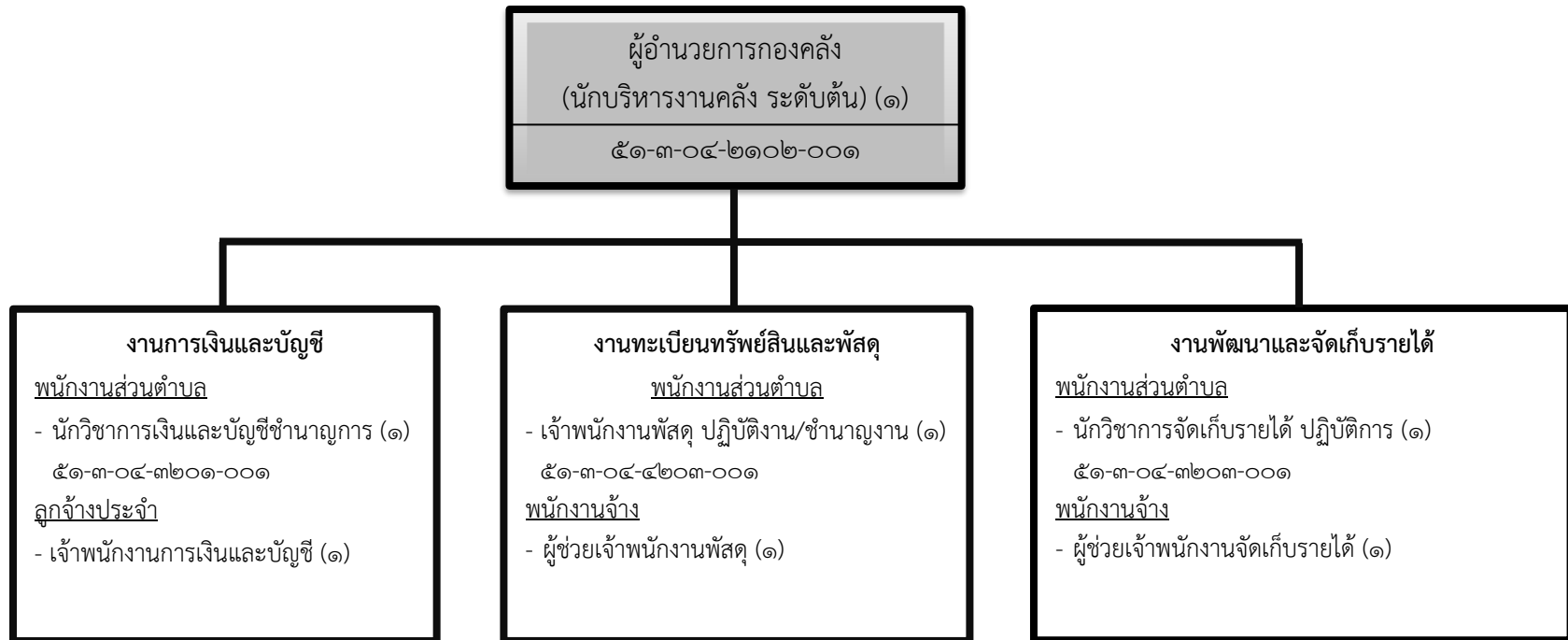
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	-	-	๒	-	-	๑	๒	๓



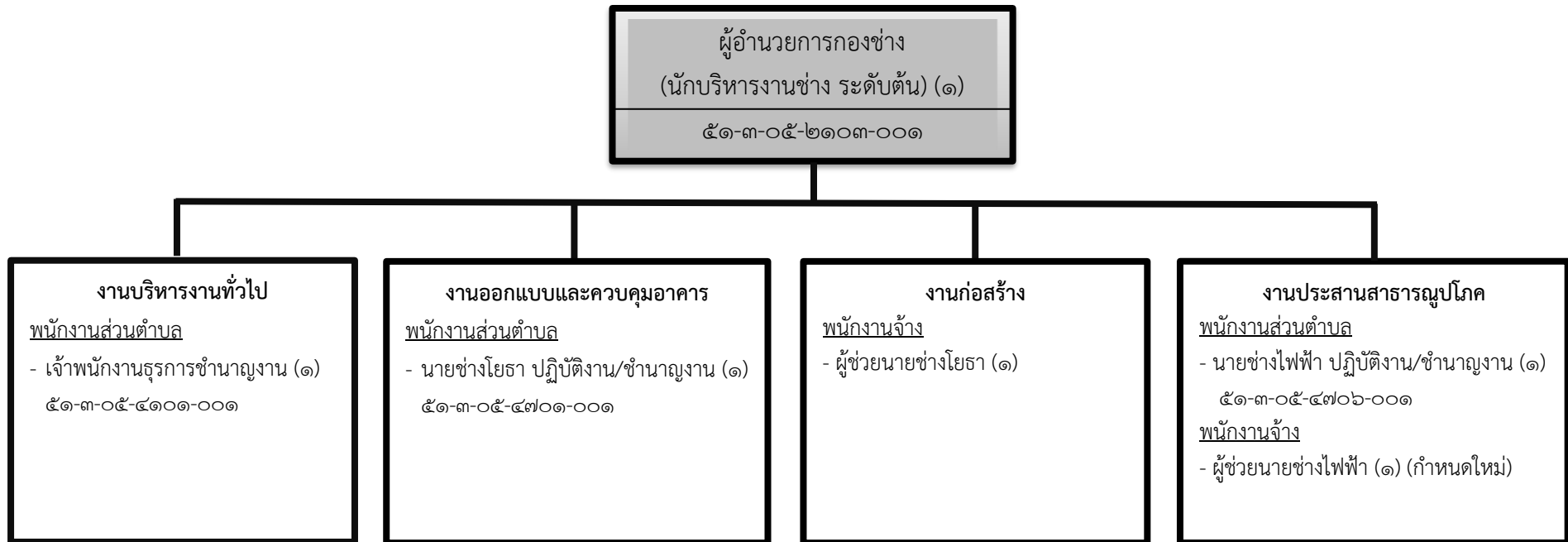
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองคลัง



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	-	๑	๑	-	-	๑	๒	-



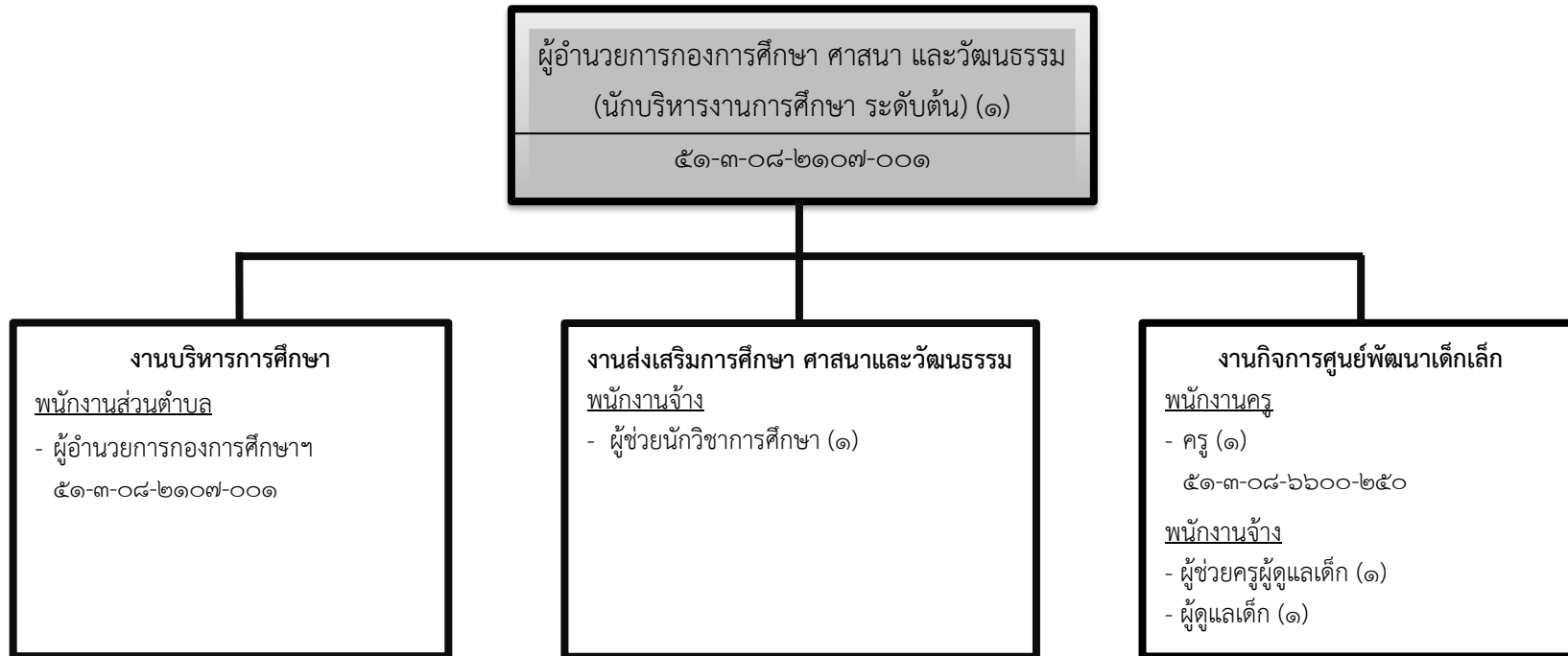
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	๑	-	-	๑	-	-	๑	-



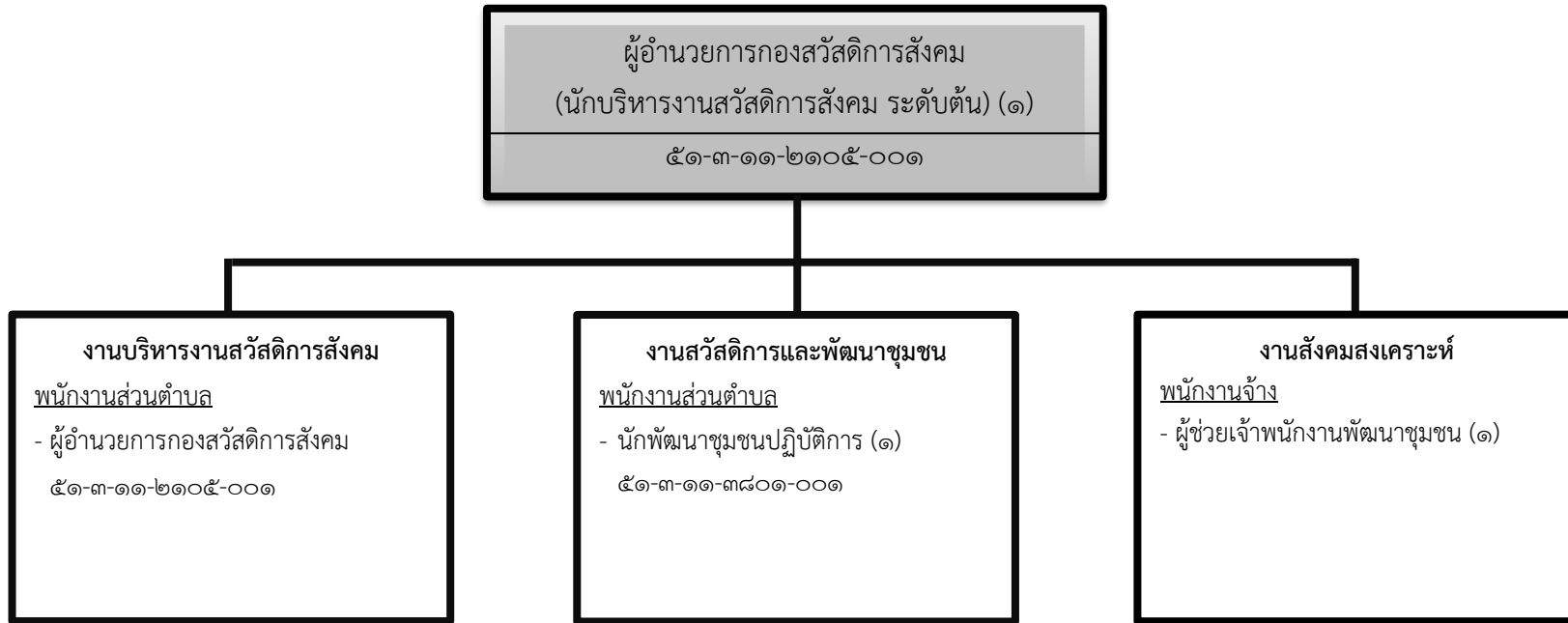
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	๑	-	-	๑	-	๒	๑



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง
กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	-	-	๑	-	-	-	๑	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๘๐๒,๔๔๐ (ว่างเดิม)
๒	นางสาวศุภลักษณ์ ดวงจิตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑ ๓ ๐๐ ๑๑๐๑ ๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
สำนักงานปลัด												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑ ๓ ๐๑ ๒๑๐๑ ๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสาวสุภรณ์ พึ่งกลิ่น	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๕๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๕	นางสาวจิราพร เพ็ชรอุดม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๑ ๓ ๐๑ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๖	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๕๑ ๓ ๐๑ ๔๘๐๕ ๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๗	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๑ ๔๖๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๑ ๓ ๐๑ ๔๖๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
ลูกจ้างประจำ												
๘	นางธนกร พันธุ์โคกกวัด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
พนักงานจ้าง												
๙	นางสาวยุภาดา สิงห์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
๑๐	นายปรานต์บริรักษ์ ศรีพันธุ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๖,๐๔๐	-	-	๑๖๖,๐๔๐
๑๑	นางสมบัติ ทองอ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายสิริภพ บุญนาค	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายบุญยวีร์ เมืองแป้น	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๔	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑ ๓ ๐๔ ๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๕	นางสาวนารีรัตน์ รัตนประสิทธิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๑ ๓ ๐๔ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๑ ๓ ๐๔ ๓๑๐๒ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๑๖	นางสาวรุ่งทิพย์ เอมคล้าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๑ ๓ ๐๔ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๑ ๓ ๐๔ ๓๑๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๗	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๑ ๓ ๐๔ ๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
ลูกจ้างประจำ												
๑๘	นางสาวอุมาพร ป้อมประเสริฐ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
พนักงานจ้าง												
๑๙	นางสาวสุรัตน์ นวดี ปรียญา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๒๐	นางศิริพร วรอินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๙,๖๔๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	นายนพตล มุสิกเปาน	ประกาศนียบัตรเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาโยธา (ก่อสร้าง)	๕๑ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑ ๓ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๒	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๓	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๗๐๖ ๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๔	นางสาววีรพรณ มณีเมือง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๑ ๓ ๐๕ ๔๑๐๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙๔,๒๘๐	-	-	๑๙๔,๒๘๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม			อัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๒๕	นายสุรินทร์ ปานเกษม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖							ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๗	นางสาวสุภาวดี ปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๑ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๕๑ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๘	นางกฤษณา ศรีแก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑ ๓ ๐๘ ๒๒๑๗ ๖๔๕	ครู	ค.ศ. ๒	๕๑ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๒๕๐	ครู	ค.ศ.๒	๒๔๘,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๐,๓๒๐
พนักงานจ้าง												
๒๙	นางรัตนา โสภากุล	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
๓๐	นางสาวนิภาพร ซูทรัพย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๑	นางสาวอัยรดา ศรีแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๒	(ว่าง)	-	๕๑ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑ ๓ ๑๑ ๒๑๐๕ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๕,๖๐๐
๓๓	นายศักดิ์มงคล แก้วสีโส	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีเครื่องจักรกลการเกษตร)	๕๑ ๓ ๑๑ ๑๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๑ ๓ ๑๑ ๑๘๐๑ ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
พนักงานจ้าง												
๓๔	นางสาวเบญญาภา ทองสถิตย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๗๖๐	-	-	๑๔๙,๗๖๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดทุกสายงาน และทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สร้างทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามระเบียบที่กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้ตระหนักถึงการพัฒนานโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอด มีการเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก สนับสนุนให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลผ่าน Facebook Line หรือเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยการทำงานต้องมีการเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการต่อบั้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลสามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาในระยะแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ดังนี้

- การฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน
- การให้บริการ
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ในส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๓. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๔. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๕. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๗. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



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

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมนึก หลงทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง