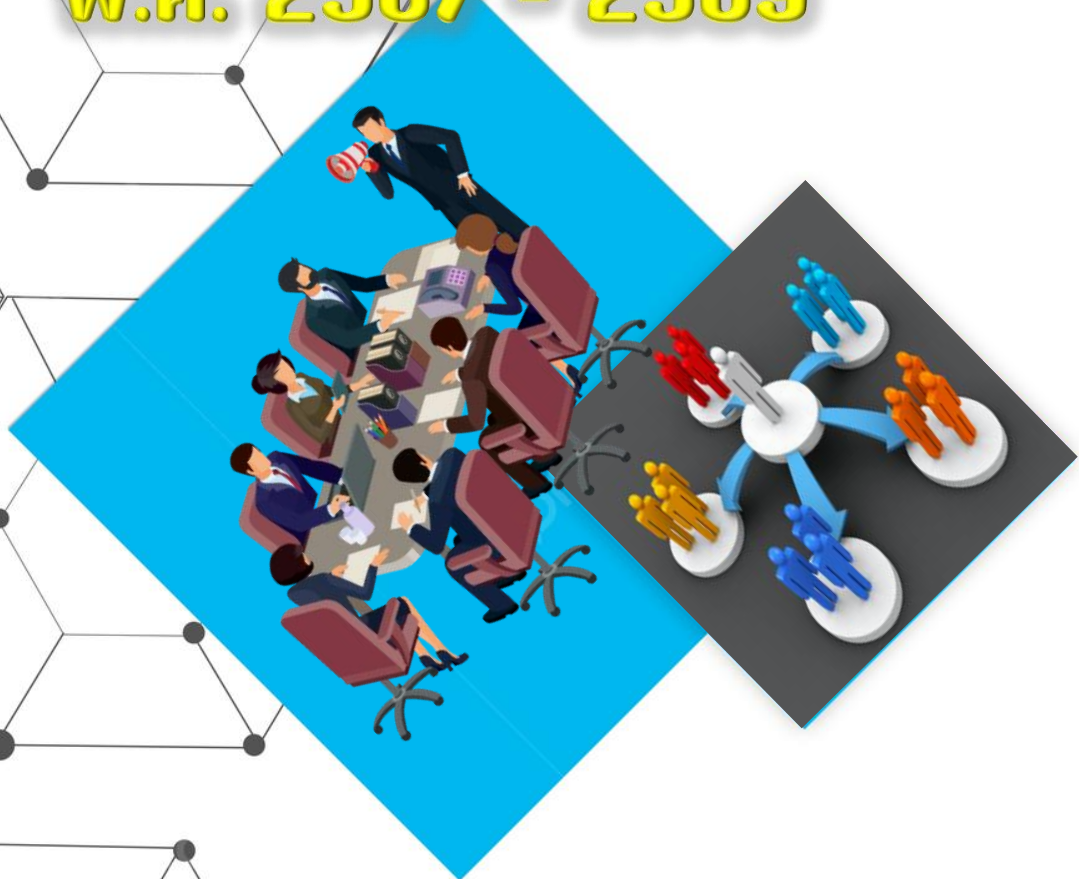




# แผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2567 - 2569



องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

อำเภอหนองม่วง

จังหวัดลพบุรี



## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๓
ภาคผนวก	
- แบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๙ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จ.ลพบุรี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ได้มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นภายในกรอบตามที่ระเบียบกำหนดไว้



๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ กำหนดให้การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการให้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตรากำลังและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ และ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด



### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงาน ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒



๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ไรมากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาไขประกอบการพิจารณาด้วย

การคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

๑. พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว หรือทดแทนด้วยสายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงาน มิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การคำนวณปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี  $\times$  ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  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  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

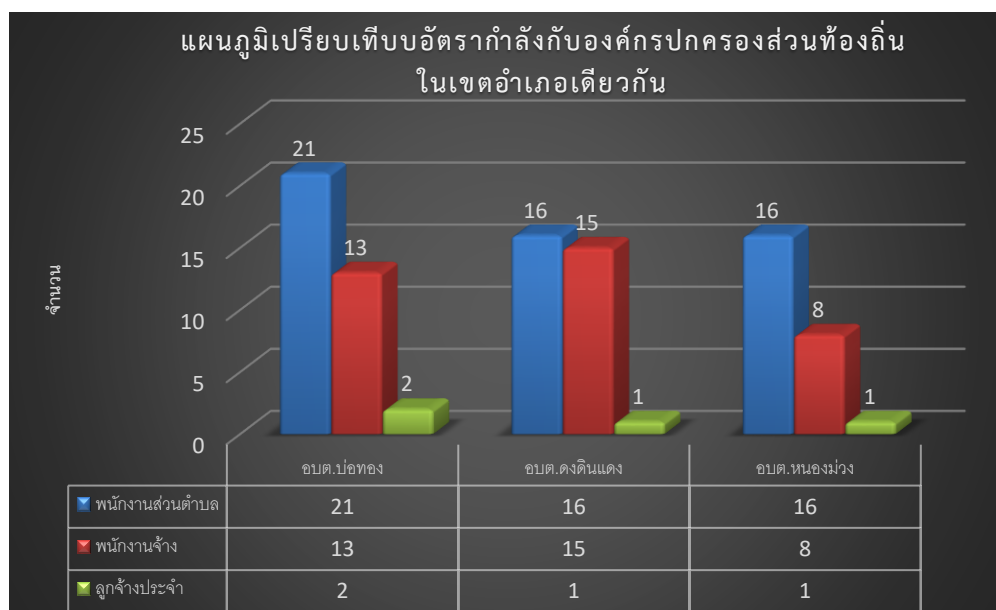
๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ปัจจุบันส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีจำนวน ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง เพื่อนำมาใช้ในการเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

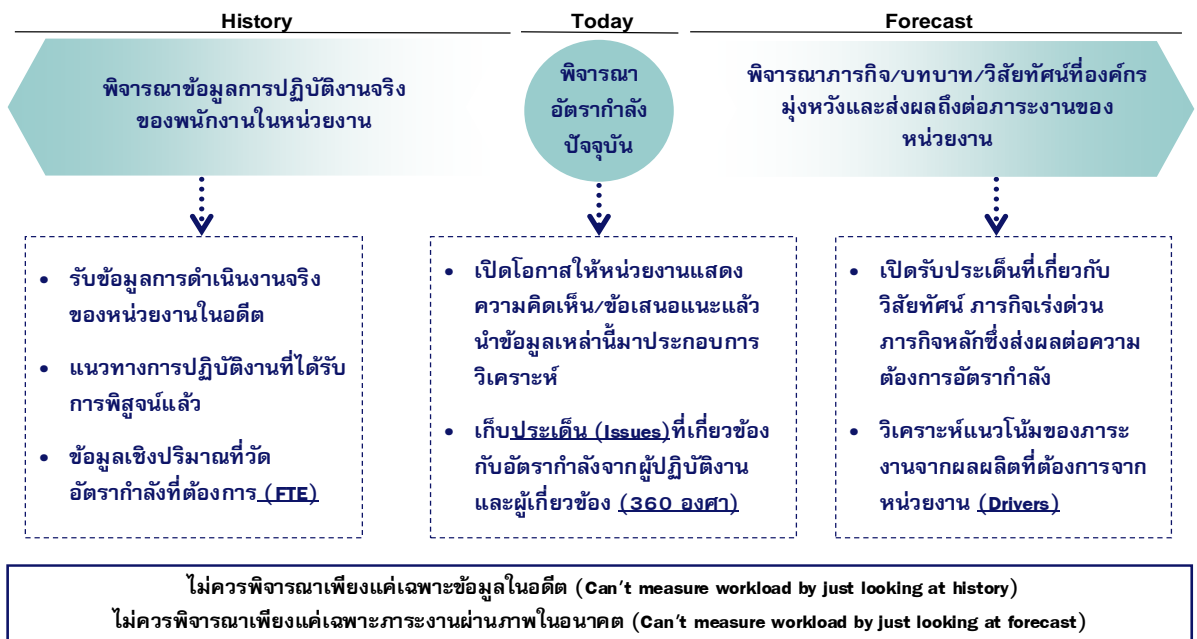




จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองม่วง และองค์การบริหารส่วนตำบลดงดินแดง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันและอยู่ในเขตอำเภอเดียวกัน จะพบว่ามีจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกันและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน

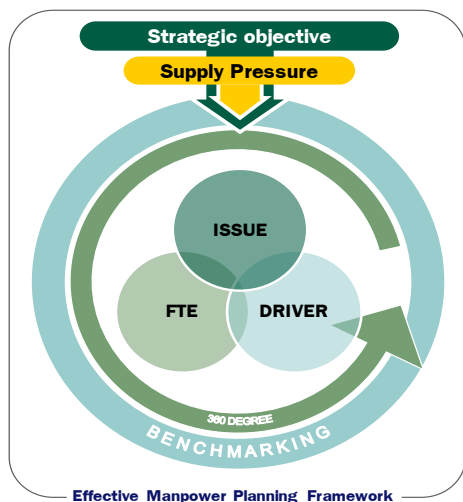
๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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”

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



องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> <li>FTE (Full Time Equivalent)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supply pressure</li> <li>360 degree+Issue</li> <li>Benchmarking</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategic Objective</li> <li>Driver</li> </ul>

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง พบว่า ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและซ่อมแซมถนนในพื้นที่ตำบลบ่อทอง (ถนนลูกครึ่ง, ถนนลาดยาง, ถนนคสล.) เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก สบายในการใช้เส้นทางสัญจร

- การก่อสร้างอุทธรณาดภายในซอยของหมู่บ้าน (หมู่ที่ ๓, ๔ และ ๑๐) และติดตั้งกระจกส่องโค้งบริเวณทางแยก (หมู่ที่ ๒, ๔ และ ๘) เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุ

- การขุดลอกรางระบายน้ำในพื้นที่หมู่ที่ ๗ และหมู่ที่ ๘ เพื่อเป็นทางระบายให้น้ำไหลผ่านได้สะดวกและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง

- การวางท่อระบายน้ำ เพื่อซ่อมแซมหรือรักษาทางระบายน้ำให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

- การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุร้ายๆ และการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ เพื่อให้ประชาชนในตำบลบ่อทองมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

- การก่อสร้าง ซ่อมแซม หรือปรับปรุง รวมถึงการขยายเขตระบบประปาหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้อุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง

- การขุดเจาะบ่อบาดาล เพื่อให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้อุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง

- การก่อสร้างฝายน้ำล้น เพื่อเป็นการชะลอ กักเก็บน้ำไว้ใช้ในการผลิตของภาคการเกษตร (หมู่ที่ ๒, ๕, ๘ และ ๙)

- การขุดลอกคลอง ห้วย สระ อ่างเก็บน้ำ เพื่อเป็นการชะลอ กักเก็บน้ำไว้ใช้ในการผลิตของภาคการเกษตร

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้ที่จะนำไปพัฒนาอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้

- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ

### ๔.๓ ด้านสังคม

- การสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

- การสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือน และเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือในการบรรเทาสาธารณภัย

- ปัญหาขาดแคลนบุคลากรเมื่อเกิดสาธารณภัยขึ้น



- ๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในพื้นที่ตำบลบ่อทอง
  - ระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
  - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- การส่งเสริมด้านการศึกษา ให้ประชาชนเข้าถึงการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
  - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
  - การส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรักษาขนบธรรมเนียม ประเพณี
  - การรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ให้สูญหายไป
- ๔.๖ ด้านสาธารณสุข
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
  - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
  - ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
  - ปัญหาสุนัขและแมว
- ๔.๗ ด้านการเมืองการบริหาร
- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
  - การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
  - การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

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

สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบ่อทอง ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

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

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การดำเนินการหรือการสนับสนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด การเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. การฝึกอบรมประชาชนในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปฏิบัติตนให้ประชาชนมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่า ชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ตามพระราชดำริฯ จัดระเบียบการทิ้งขยะภายในตำบล ปรับปรุงพื้นที่สำหรับกำจัดขยะมูลฝอย

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

การพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่ง การศาสนาและวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมทางศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆ การจัดงานรัฐพิธีและวันสำคัญของชาติ



**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ การควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ รวมทั้งการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลปอทอง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**

การพัฒนากระบวนการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและการพัฒนาให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

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

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข ปลูกและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๖))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๓) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๕.๖ ด้านการสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

๕.๗ ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))



ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยกำหนดส่วนราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ดังนี้

ยุทธศาสตร์	ภารกิจ	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค 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)) (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))	- กองช่าง	- สำนักปลัด - กองคลัง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต	(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖)) (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔)) (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕)) (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖)) (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗)) (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐)) (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒)) (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) (๑๐) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))	- กองสวัสดิการสังคม - หน่วยงานที่รับเงินอุดหนุน	- สำนักปลัด
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความ สงบเรียบร้อย	(๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑)) (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) (๓) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒)) (๔) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)) (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕)) (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)) (๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))	- สำนักปลัด - หน่วยงานที่รับเงินอุดหนุน	-



ยุทธศาสตร์	ภารกิจ	หน่วยงาน รับผิดชอบหลัก	หน่วยงาน สนับสนุน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	(๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒)) (๒) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓)) (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))	- สำนักปลัด	-
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม	(๑) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุน การดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อ ความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕)) (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)) (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))	- กองการศึกษา - หน่วยงานที่รับ เงินอุดหนุน	- สำนักปลัด
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านสาธารณสุข	(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) (๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙)) (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))	- สำนักปลัด	-
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการเมืองการบริหาร	(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓)) (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙)) (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)) (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓)) (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))	- ทุกส่วนราชการ	

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการดำเนินงานตาม ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารทราบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าหน่วยงานเดินทาง  
มาถูกทิศทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าหน่วยงานมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่า  
ระบบการทำงานในหน่วยงานยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะ  
แวดล้อม (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 เป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอกของหน่วยงานที่เอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการดำเนินงานของหน่วยงาน โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาส และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

**๒.๒ T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

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

### การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (ระดับองค์กร)

<b>จุดแข็ง S</b>	<b>จุดอ่อน W</b>
๑. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้าง และอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ	๑. พื้นที่ของตำบลบ่อทองเป็นพื้นที่ขนาดใหญ่ ทำให้การพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขไม่ทั่วถึง
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงานในการพัฒนาตำบล	๒. ระบบสารสนเทศยังขาดประสิทธิภาพในการนำไปใช้อย่างแท้จริง
๓. หน่วยงานมีความพร้อมด้านเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์	๓. งบประมาณในการพัฒนามีจำกัด ไม่เพียงพอ เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ
๔. หน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน	
๕. ให้ออกโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	





<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความสนใจและให้ความร่วมมือในการพัฒนาเป็นอย่างดี</li> <li>การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น โดยเฉพาะ อปท. ที่อยู่ในอำเภอเดียวกัน</li> <li>มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒</li> <li>ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้สามารถติดต่อและรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน แต่กฎหมายหรือระเบียบบางเรื่องยังไม่ชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดความล่าช้าจากการที่ต้องตีความ หรืออาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง</li> <li>นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการจัดสรรงบประมาณ</li> <li>การเชื่อมโยงข้อมูลในการประสานงาน การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เกิดประสิทธิภาพที่ชัดเจน</li> </ol>
---	---

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรบางส่วนมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง จึงไม่มีการโอนย้าย ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร</li> <li>บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>บุคลากรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในรูปแบบอื่นอย่างต่อเนื่อง</li> <li>บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย</li> <li>บุคลากรส่วนมากเป็นคนในชุมชน สามารถทำงานได้คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ</li> <li>บุคลากรทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>บุคลากรในแต่ละส่วนราชการที่ต้องทำงานร่วมกัน ยังไม่สามารถทำงานแทนกันได้ ทำให้งานเกิดความล่าช้า</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ช่วยให้ทำงานได้ง่ายขึ้น</li> <li>บุคลากรมีความเสียสละ สามารถอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรบางส่วนมีเงินเดือน/ค่าจ้างที่ไม่เพียงพอกับภาระค่าใช้จ่าย เนื่องจากมีภาระหนี้สิน</li> <li>บุคลากรมีระดับความรู้ไม่เหมาะสม/สอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานด้านการคลัง และงานด้านช่าง</li> <li>บุคลากรมีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

### ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๓. การส่งเสริมการศึกษา
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการเกษตร
๗. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๘. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้



อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา
<p><b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการ สภากององค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน กิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งาน เทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศ สัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ งานนิติการ งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและ บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด อบต. ส่วนใหญ่จะ เน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการ สาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัด อบต. เป็น ส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๕ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานบริหารงาน สาธารณสุข</li> </ul> <p>ซึ่งมีปัญหาในเรื่อง บุคลากรที่ครองตำแหน่ง อยู่ ต้องปฏิบัติงาน หลายหน้าที่ ซึ่งในงาน รวมถึงงานตาม นโยบายที่เป็นงานเร่งด่วน ไม่มีผู้รับผิดชอบเป็น การเฉพาะ ส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพ ของงาน</p>	<p>ตำแหน่งสายงานผู้ ปฏิบัติที่ว่างของสำนัก ปลัด อบต. ใช้วิธีการ สรรหาโดยการรับโอน และขอใช้บัญชีผู้ สอบแข่งขันของ กสธ.</p>
<p><b>กองคลัง</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งาน นำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการ ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับ</p>	<p>กองคลัง เป็น ส่วน ราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุ และทรัพย์สิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ตำแหน่งสายงานผู้ ปฏิบัติที่ว่างของ กอง คลัง ใช้วิธีการสรรหา โดยการรับโอนและขอ ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ของ กสธ.</li> <li>- อาจจะต้องมีการ กำหนดตำแหน่ง</li> </ul>



อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา
<p>เกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี</p>	<p>- งานพัฒนารายได้ ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (สายวิชาการและสายทั่วไป) ที่ว่างอยู่ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องปฏิบัติงานหลายหน้าที่ รวมไปถึงระบบบริหารงานคลังที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน</p>	<p>พนักงานจ้างเพิ่ม เพื่อเข้ามาช่วยปฏิบัติงาน</p> <p>- การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจากกอง ระดับต้นเป็นกอง ระดับกลาง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอีกด้วย</p>
<p><b>กองช่าง</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานการโยธา</li> <li>- งานสาธารณูปโภค</li> </ul> <p>ปัจจุบันมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ๓ อัตรา เป็นประเภททั่วไปทั้งหมด และยังเป็นตำแหน่งที่ว่างอยู่ ๒ อัตรา</p>	<p>ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างของกองช่างใช้วิธีการสรรหาโดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสศ. และกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ใน อปท. พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ-</p>



อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา
<p>คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ</p> <p>ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		<p>อย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p><b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริม อาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษา นอก โรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิ ภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของ พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกอง การเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษาที่ใช้ในการ บรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การ พัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ-</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็น ส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารการ ศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก</li> </ul> <p>ซึ่งมีกรอบอัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล สายงานผู้ปฏิบัติเพียง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ครู และในปัจจุบันกอง การศึกษาฯ มีภาระ งานด้านการจัดทำบัญชี ของ ศพต. ซึ่งยังไม่มี ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ ด้านบัญชีโดยตรง</p>	<p>ศพต. ทุกแห่งกำหนด ตำแหน่ง ผอ.ศพต. จำนวน ๑ อัตราเพื่อ เป็นการดำเนินการตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลว. ๑๐ มี.ค. ๖๖ ทั้งนี้ จะ สรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ได้ก็ต่อเมื่อได้รับการ จัดสรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น และกำหนด ตำแหน่ง นักวิชาการ ศึกษา และตำแหน่งเจ้า พนักงานการเงินและ บัญชีเพิ่ม เพื่อให้มี พนักงานส่วนตำบลสาย งานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นตาม แนวทางของประกาศ โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงาน</p>





อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา
<p>แต่งตั้งใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		<p>ส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน อปท. พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓</p>
<p><b>กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน การประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p>ปัจจุบัน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองเป็นตำแหน่งว่าง และมีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติเพียง ๑ อัตรา</p>	<p>กำหนดตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเพิ่ม เพื่อให้มีพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นตามแนวทางของประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน อปท. พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓</p>



อำนาจหน้าที่/ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหา
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ปัจจุบันยังเป็นตำแหน่งว่าง</p>	<p>ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในที่ว่างของ ใช้วิธีการสรรหา โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ กสศ.</p>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li></ul>	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานนโยบายและแผน</li><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li></ul>	
<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานพัฒนารายได้</li></ul>	<b>๒. กองคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงินและบัญชี</li><li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li><li>- งานพัฒนารายได้</li></ul>	
<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานการโยธา</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li></ul>	<b>๓. กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานการโยธา</li><li>- งานสาธารณูปโภค</li></ul>	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li></ul>	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li></ul>	
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานทั่วไป</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li></ul>	
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul>	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul>	



## 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. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>								
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานนโยบายและแผน</b>								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเจ้าหน้าที่</b>								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม (๑)</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) (ต่อ)</b>								
<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>งานบริหารงานสาธารณสุข</b>								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนารายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม (๒)</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>๑๕</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕) (ต่อ)</b>								
<b>งานการโยธา</b>								
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสาธารณูปโภค</b>								
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น								
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารการศึกษา</b>								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ขง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสมา</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม (๓)</b>	<b>๙</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>งานพัฒนาชุมชน</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสังคมสงเคราะห์</b>								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม (๔)	๔	๖	๖	๖	+๒	-	-	
รวม (๓)	๙	๑๓	๑๓	๑๓	+๔	-	-	
รวม (๒)	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑	-	-	
รวม (๑)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๓๖</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>+๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**หมายเหตุ**

- ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ราย
- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๒๘ ราย ลูกจ้างประจำ ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๔ ราย



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)</b>																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	(๒๑,๗๑๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	(๒๓,๐๘๐)
๖	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๘	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๔,๒๘๐	(๒๓,๗๑๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๕๕,๕๘๐	๒๖๕,๘๐๐	(๑๙,๖๘๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๑	การโรง	-	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)
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																			
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																			
๑๘	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๔,๒๘๐	(๒๓,๗๑๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๘๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๗,๔๐๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๓,๖๐๐	(๑๕,๘๑๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	(๑๔,๒๕๐)
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๘๘๐	(๑๙,๕๘๐)
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖๒,๔๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	(๑๓,๐๑๐)
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๔๐๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๕๐)



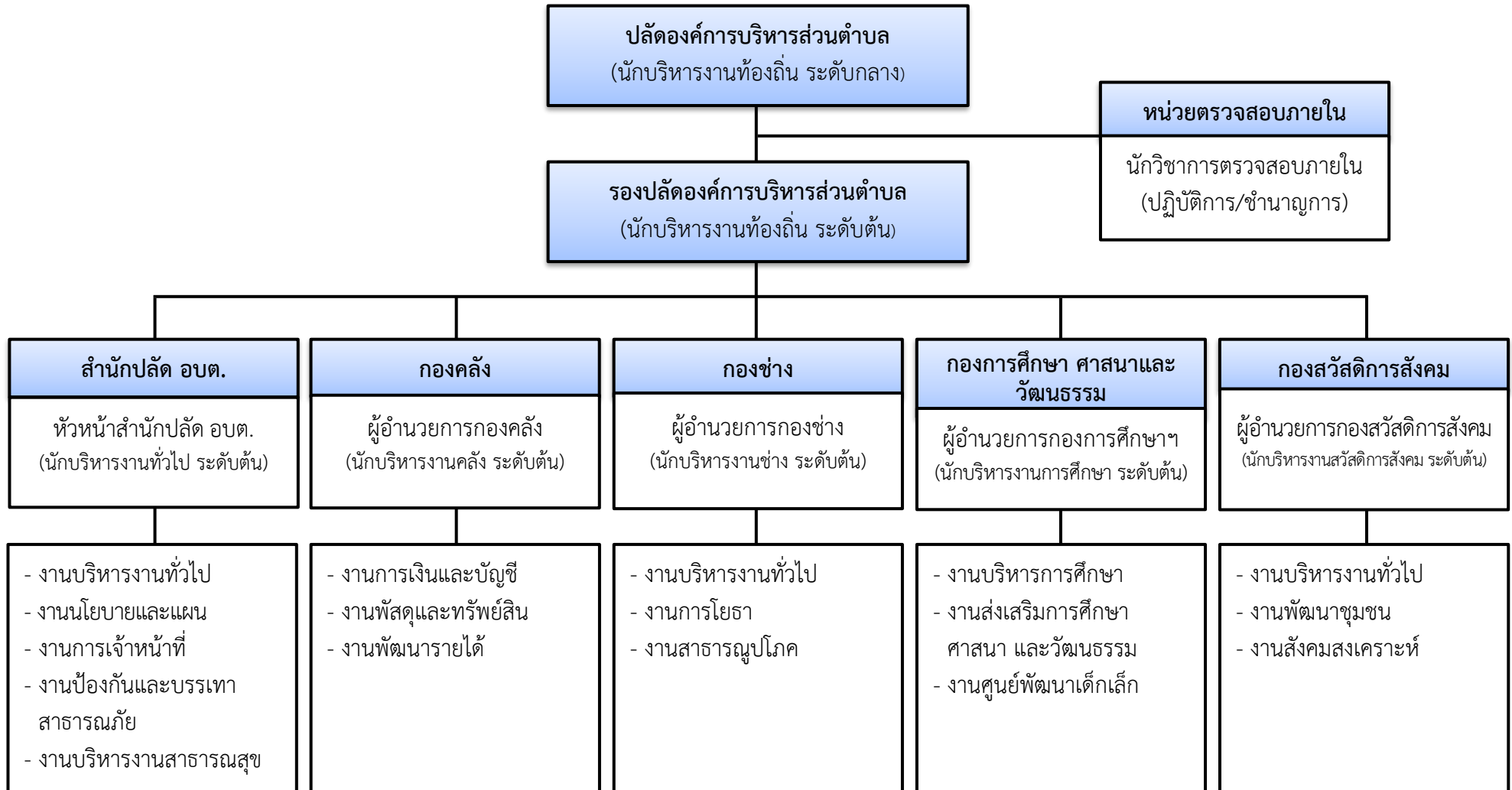
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>																			
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๐	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๐๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๑๑,๓๒๐	๒๑๙,๒๐๐	(๑๖,๙๗๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลาก</b>																			
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
๓๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสม</b>																			
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่ง ให้กระทำได้เมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดเขียน)	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																			
๓๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ขก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	(๒๓,๕๕๐)
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ขง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	(๑๑,๙๑๐)
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๔๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
<b>(๕) รวม</b>																			
			๔๓	๒๓	๙,๓๓๖,๑๒๐	๔๒๐,๐๐๐	๔๓	๔๓	๔๓	+๗	-	-	๑,๙๖๙,๓๘๐	๓๗๔,๗๐๐	๓๘๓,๕๘๐	๑๑,๗๒๕,๕๐๐	๑๒,๑๐๐,๒๐๐	๑๒,๔๘๓,๗๘๐	
<b>(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%</b>																			
															๑,๗๕๘,๘๒๕	๑,๘๕๑,๐๓๐	๑,๘๗๒,๕๖๗		
<b>(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																			
															๑๓,๔๘๔,๓๒๕	๑๓,๙๕๑,๒๓๐	๑๔,๓๕๖,๓๔๗		
<b>(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																			
															๓๒.๒๕	๓๑.๗๐	๓๑.๑๕		
<b>หมายเหตุ</b>																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๓๙,๘๑๕,๖๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๑,๘๐๖,๓๘๐ บาท = [(๓๙,๘๑๕,๖๐๐ x ๕%) + ๓๙,๘๑๕,๖๐๐ = ๔๑,๘๐๖,๓๘๐]																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๓,๘๙๖,๖๙๙ บาท = [(๔๑,๘๐๖,๓๘๐ x ๕%) + ๔๑,๘๐๖,๓๘๐ = ๔๓,๘๙๖,๖๙๙]																			
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๖,๐๙๑,๕๓๙ บาท = [(๔๓,๘๙๖,๖๙๙ x ๕%) + ๔๓,๘๙๖,๖๙๙ = ๔๖,๐๙๑,๕๓๙]																			



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง





## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



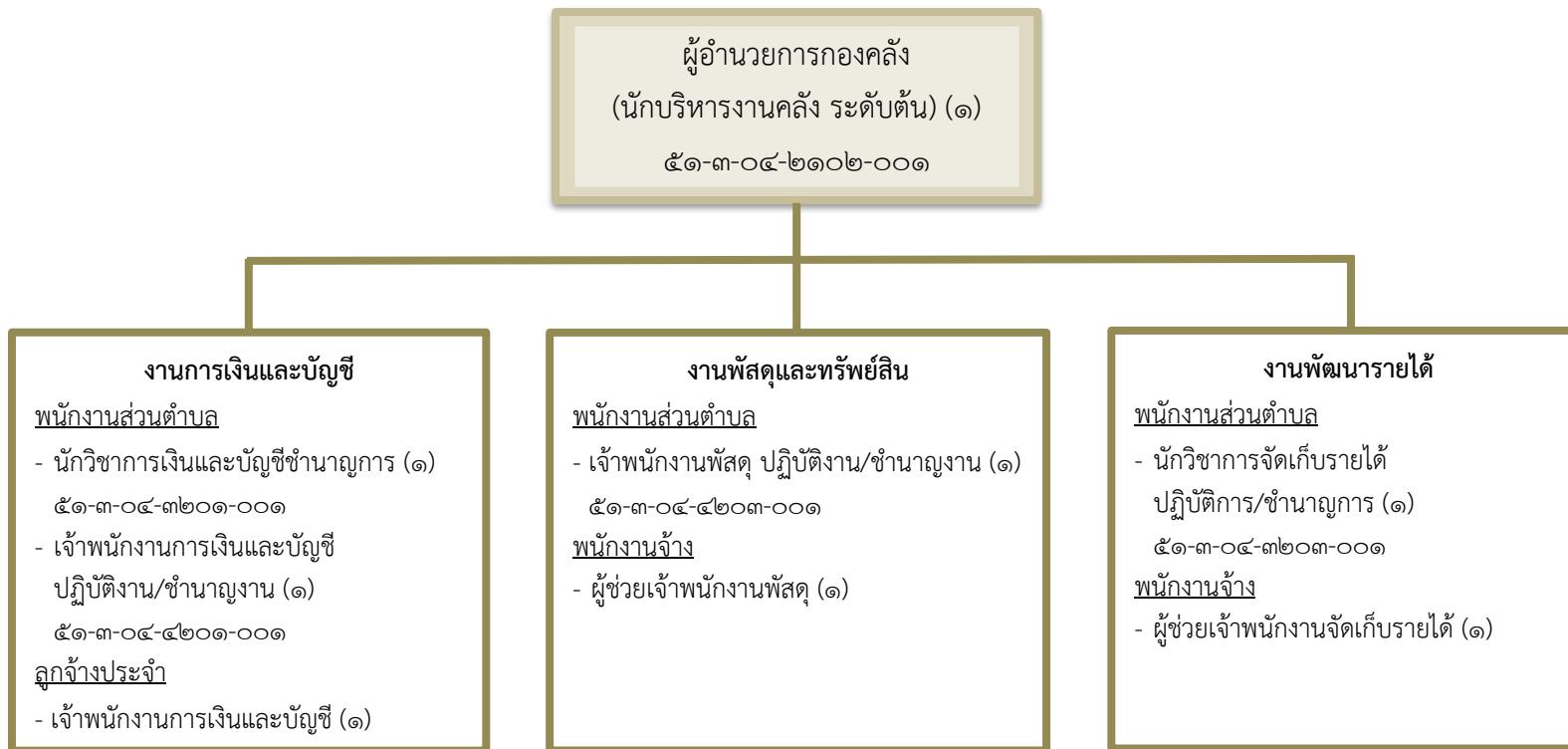
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	-	๒	-	-	-	๑	๑	๓





## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง

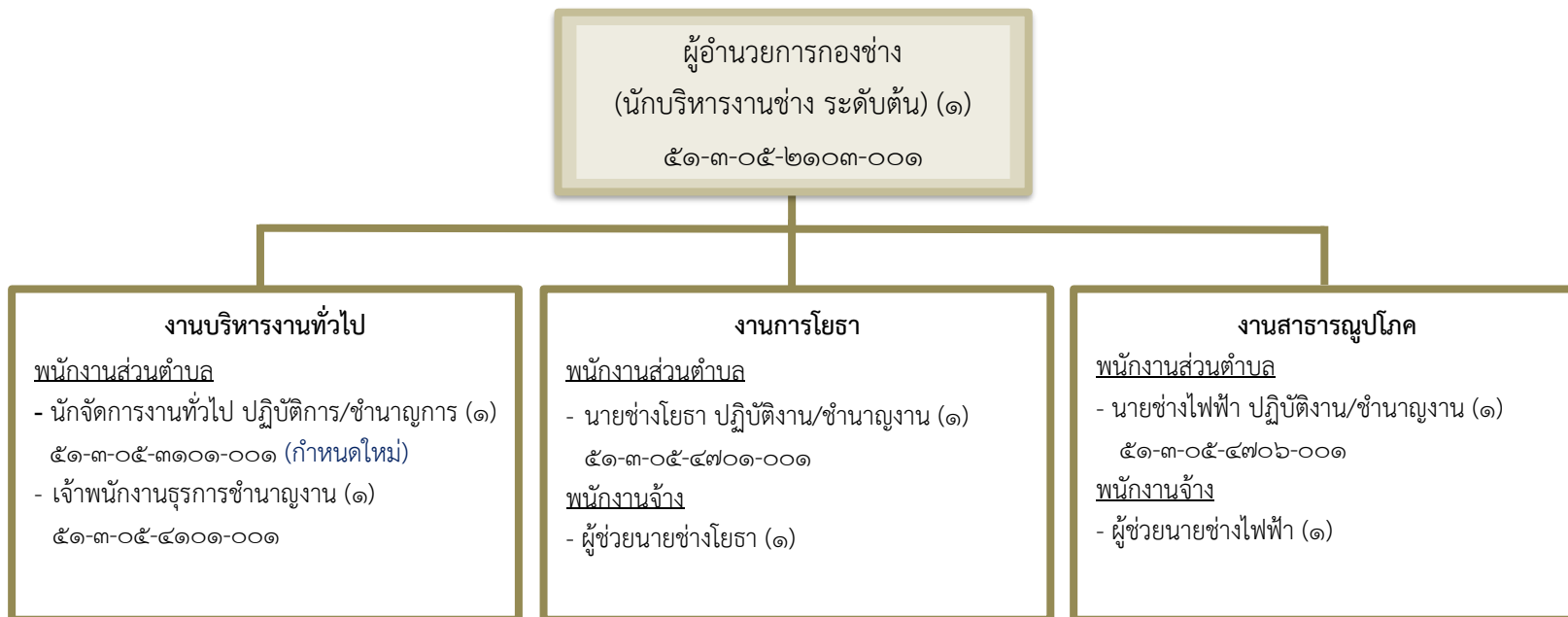
### กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน (ปัจจุบัน)	-	๑	-	-	-	๑	๒	-



## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



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



## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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



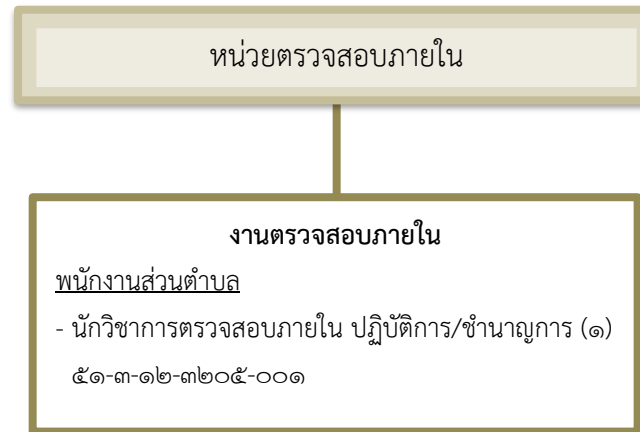
## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม



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



## โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน



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



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวินัย	ธนกุลวีระวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๙,๕๖๐ (๔๔,๑๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๔๗,๕๖๐
๒	นางสาวศุภยากร	ดวงจิตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๖๐
<b>สำนักปลัด อบต.</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๓	(ว่าง)		-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวสุกฤษดิ์	เพ็งกลิ่น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๖๐,๕๖๐ (๒๑,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๖๐
๕	นางสาวจิราพร	เพ็ชรอุดม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๖,๙๖๐
๖	(ว่าง)		-	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๗	(ว่าง)		-	๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>													
๘	นางธนกร	พันธิ์โคกกรด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๘๔,๕๖๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๖๐
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๙	นางสาวชญาดา	สิงห์ทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
๑๐	(ว่าง)		-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวแหวนพลอย	ทองอ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายอภิสิทธิ์	อุ้นสะอาด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายณัฐสิทธิ์	คำแพงแก้ว	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่น ๆ	
									ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
<b>กองคลัง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๑๔	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๑๕	นางสาวนาเรีรัตน์	รัตนประสิทธิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๑-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๖	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๗	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๘	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>												
๑๙	นางสาวอุมาพร	ป้อมประเสริฐ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๐	นางสาวสุรัตน์วดี	ปริญญา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (การบัญชี)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๘,๗๒๐ (๑๕,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๗๒๐
๒๑	นางศิริพร	วรินทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>												
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>												
๒๒	นายนพดล	มุสิกะปาน	ประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาวิชาโยธา (ก่อสร้าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๒๓	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๕-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๔	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๕	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๖	นางสาววีรพรหม	มณีเมือง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๙๖๐
<b>พนักงานจ้าง</b>												
๒๗	นายสุรินทร์	ปานเกษม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างก่อสร้าง)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๑๒๐
๒๘	นายสิรภพ	บุญนาค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ไฟฟ้ากำลัง)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๙,๕๐๐ (๑๒,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๐๐



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๒๙	นางสาวสุภาวดี ปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	
๓๐	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๑	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๒	นางสาวนิภาพร ชูทรัพย์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๖๔๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก</b>													
๓๓	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			-	
๓๔	นางกฤษณา ศรีแก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๐	ครู	-	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๒๕๐	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			-	
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๓๕	นางสาวพุดธิกาญจน์ พูลเปี่ยม	ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสมา</b>													
๓๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			-	
๓๗	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๓๘	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๓๙	นายไกรสร สุทธิพัฒน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิชาการคอมพิวเตอร์)	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐	
๔๐	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๑๑-๓๑๐๑-๐๑๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๑	-	-	-	-	-	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
<b>พนักงานจ้าง</b>													
๔๒	นางสาวสุนิดา เขียวพูนี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๔๓	(ว่าง)	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ติด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อน รัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง 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 ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาในระยะแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

#### จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน



(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม

หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษารายธรรมตามที่กล่าวมาแล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....





# ภาคผนวก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แบบสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปอทอง

อำเภอหนองม่วง จังหวัดลพบุรี

ที่	เทศบาล/อบต.	โครงสร้างส่วนราชการ	ระดับ	ตำแหน่งประเภท				พนักงานครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)	การค่าใช้จ่าย			
				บริหารท้องถิ่น	อำนาจการ	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	ครูผู้ช่วย		ตามภารกิจ	ทั่วไป		ปี 67	ปี 68	ปี 69	
1	อบต.ปอทอง	ปลัด อบต.	กลาง	1									1	32.25	31.70	31.15	
		รองปลัด อบต.	ต้น	1									1				
		สำนักปลัด	ต้น		1	2	2			1	2	3	11				
		กองคลัง	ต้น		1	2	2			1	2		8				
		กองช่าง	ต้น		1		3				2		6				
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น		1			1			2	1	5				
		กองสวัสดิการสังคม	ต้น		1	1					1		3				
		หน่วยตรวจลงภายใน				1							1				
		รวม			2	5	6	7	1		2	9	4				36
		การจัดทำ อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569	รายละเอียด	สังกัด	ตำแหน่งประเภท				เหตุผล								รวม (อัตรา)
อบต.ปอทอง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก				จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรร					+2				
		กองช่าง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสมา				อัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น					+1				
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักวิชาการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ				เพิ่มตามโครงสร้างฯ					+1				
		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เพิ่มตามโครงสร้างฯ					+1				
		กองสวัสดิการสังคม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ				เพิ่มตามโครงสร้างฯ					+1				
		กองสวัสดิการสังคม	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน				เพิ่มตามโครงสร้างฯ					+1				
สรุปจำนวนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569												43					
หมายเหตุ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =			39,815,600													
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =			41,806,380													
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =			43,896,699													
	ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 =			46,091,534													
	1. ส่วนราชการ ระดับต้น ต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานปฏิบัติการไม่น้อยกว่า จำนวน 3 อัตรา โดยให้มีตำแหน่งบริหารอย่างน้อย จำนวน 1 อัตรา																
2. ส่วนราชการ ระดับกลาง ต้องมีกลุ่มงานหรือฝ่าย อย่างน้อย 2 กลุ่มงาน / 2 ฝ่าย หรือ / กลุ่มงาน 1 ฝ่าย																	
มี รร ..... แห่ง ศศค. 2 แห่ง ข้าราชการครู 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 คน พนักงานจ้างทั่วไป 1 คน นักเรียน 43 คน																	
รร / ศศค. (1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองปลวก																	
ข้าราชการครู 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ .....คน พนักงานจ้างทั่วไป 1 คน นักเรียน 26 คน																	
รร / ศศค. (2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเสมา																	
ข้าราชการครู .....คน พนักงานจ้างตามภารกิจ 1 คน พนักงานจ้างทั่วไป .....คน นักเรียน 17 คน																	



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรศักดิ์ อินทุกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง  
ที่ ๒๔๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองมีแผนอัตรากำลังสำหรับบริหารจัดการบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- |     |   |                     |
|-----|---|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล               | ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล               | กรรมการ             |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง                      | กรรมการ             |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง                      | กรรมการ             |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ             |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม            | กรรมการ             |
| ๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล   | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ | นักทรัพยากรบุคคล                        | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.๒ ศึกษา...





- ๒ -

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรศักดิ์ อินทุกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง