



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

(นายคำบุ๋ม คำดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๑) สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๔) กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๐๕) กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค.๖๕ (อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.)
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๐๘) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอรับการจัดสรร อัตรากำลังและ งบประมาณจากกรม
ครู ศศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู ศศ.๒	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(๑๒) หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รวม	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	-	-	-	

นางสาว

ผู้รับรอง

(นายคำบุ๋ม คำดา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิกเปลี่ยนแปลง คัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๒๙	อบต.อุมจาน อ.ประจักษ์ศิลปาคม (ประเภทสามัญ)	๓๑.๘๔	กองการศึกษา ฯ ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี * (ปง./ชง.) ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๓๐	อบต.บ้านขาว อ.เมืองอุดรธานี (ประเภทสามัญ)	๒๖.๖๙	กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๕ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๓๑	อบต.เสือพลอ อ.กุมภวาปี (ประเภทสามัญ)	๒๘.๖๑	กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๔ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๓๒	อบต.ทับกุง อ.หนองแสง (ประเภทสามัญ)	๓๒.๑๒	สำนักปลัด ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๒. ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) ๓. คนงานทั่วไป (คนงานประจำถขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิกเปลี่ยนแปลง	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
๒๙	อบต.อุมจาน อ.ประจักษ์ศิลปาคม (ประเภทสามัญ)	๓๑.๘๔	กองการศึกษา ฯ ๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี * (ปง./ชง.) ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๓ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๐	อบต.บ้านขาว อ.เมืองอุดรธานี (ประเภทสามัญ)	๒๖.๖๙	กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) กรอบอัตรากำลังเดิมที่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๕ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๑	อบต.เสือหลอ อ.กุมภวาปี (ประเภทสามัญ)	๒๘.๖๑	กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) กรอบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๔ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ เห็นชอบ
๓๒	อบต.บ้านกุง อ.หนองแสง (ประเภทสามัญ)	๓๒.๑๒	สำนักงานปลัด ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๒. ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ) ๓. คณงานทั่วไป (คณงานประจำรถขยะ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ



คำนำ

เนื่องด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ความยากของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้าน บุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยสามารถ คาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วน ท้องถิ่น และลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ได้มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง มีระบบโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ เกิดผลดีต่อทางราชการ และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว	๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๑๗
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว กำลังจะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีโครงสร้างการแบ่งส่วนงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุน ในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบมากกว่าจะ

เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะของงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ดังนี้

ชื่อ อบต.	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ครู	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวมพนักงาน
บ้านขาว	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๓๑	-	๘	๑๘	๑๓	๗๐
หมุ่มน	๔๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๘	๑	๑๐	๒๒	๑๑	๗๒
กุดสระ	๕๙,๖๑๓,๕๗๗	๒๙	๑	๔	๒๑	๘	๖๓
นาแก้ว	๔๓,๓๒๕,๙๕๐	๒๑	-	๔	๙	๙	๔๓

๓.๘ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างทุกคนของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง อาจจะเป็น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิด การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วน ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบ หาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการ สามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในการกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน องค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครอง ส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๐๓ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านขาว อำเภอเมือง อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองอุดรธานี โดยอยู่ห่างจากอำเภอเมืองอุดรธานี ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ จรดกับ อบต.นาพุ อำเภอฟะนิง จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้ จรดกับ อบต.กุดสระ และ อบต.นาแกว่ง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก จรดกับ ทต.นาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก จรดกับ อบต.เขื่อน้ำ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวโดยทั่วไป เป็นพื้นที่เนินลูกคลื่นลอนตื้น ความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๙๐ เมตร บริเวณบ้านคู บ้านดงนาม่วงและบ้านดอนหมากผาง ส่วนพื้นที่ต่ำสุดของตำบลอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านคู หมู่ที่ ๑๐ มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๕๗ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ทางทิศตะวันออกของตำบลจะมีระดับ ความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๙๗ เมตร มีลักษณะเป็นที่ราบ ลักษณะภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีอุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปีประมาณ ๒๗ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุด ๑๒ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิสูงสุด ๔๓ องศาเซลเซียส สภาพภูมิอากาศมี ๓ ฤดู คือ ฤดูหนาว ฤดูร้อน และฤดูฝน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ รับผิดชอบ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ แบ่งเป็นด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การคมนาคม

- ถนนภายในหมู่บ้านที่ใช้สัญจรบางหมู่บ้านชำรุด
- เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่สะดวกทั่วถึงระหว่างหมู่บ้าน ตำบล
- งบประมาณปรับปรุง / ซ่อมแซมมีน้อย
- ประชาชนบางกลุ่มยังไม่บริจาคทำให้เป็นสาธารณะทำให้การเชื่อมต่อของถนนในหมู่บ้าน ยังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

๒) น้ำอุปโภค/บริโภค

- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ (ประปาหมู่บ้าน) น้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็ม
- ระบบประปาที่มีอยู่ยังขาดการดูแลที่ถูกสุขลักษณะครบทุกหมู่บ้าน

๓) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าในครัวเรือน

- การขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ทั่วถึง
- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการใช้ บำรุง วัสดุ-อุปกรณ์ไฟฟ้า
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย

๔) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

๒. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

- ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมาก
- เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย

เรียนรู้

- สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
- เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการ
- ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง
- ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา พร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาผลผลิตการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร / เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก
- ไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ป่วยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ปริมาณน้ำฝนไม่เพียงพอ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นไม่เพียงพอ

๒) ปัญหาความยากจน

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว

๓) ปัญหาหนี้สิน

- เกิดแหล่งการพนันทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน
- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน
- มีการปล่อยเงินกู้นอกระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่สูง

๔. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑) การกีฬาและนันทนาการ

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมการกีฬาทุกด้าน
- ขาดการรวมตัว / รวมกลุ่ม / ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ
- เยาวชนหันไปสนใจเทคโนโลยีการสื่อสารมากกว่าการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล่าช้า
- ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนบ่อย

๓) ปัญหาเสพติด

- ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างแท้จริง
- เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น สูบบุหรี่ไฟฟ้า
- งบประมาณในท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแก้ไขไม่เต็มที่

๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

๕) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อนข้างน้อย
- ประชาชนมีนิสัยการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ผู้นำท้องถิ่นชุมชนบางคนคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง / หมู่บ้านของตนเกินไป
- การระดมความคิดเห็นวางแผนทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวมค่อนข้างน้อย

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ปริมาณขยะมูลฝอยภายในหมู่บ้านมีเพิ่มมากขึ้น
- การใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช

๖. ด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการ

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง
- ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ของ

องค์การบริหารส่วนตำบล

- ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม
- ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ผู้นำท้องถิ่นบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย
- สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสำนักงาน วัสดุ - อุปกรณ์ เทคโนโลยี สนับสนุนการทำงาน

และการให้บริการไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

- ขาดบุคลากรชำนาญเฉพาะตำแหน่ง เช่น วิศวกร เป็นต้น

- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง และบุคลากร

บางรายขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง

- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การรัก ห่วงเทก้าลังกาย ใจ ในการทำงานไม่

เต็มที่ ไม่เต็มความสามารถ

- ประชาชนไม่กล้าแสดงออกขาดความเชื่อมั่นตัวเอง

เนื่องจากการกำหนดตำแหน่ง ต้องมีการวิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงได้ชี้แจงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

จากการประเมินสภาพการณ์ปัญหา/ความต้องการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแนวโน้มของสภาพการพัฒนาในอนาคต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“ ตำบลน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ประชาชนมีส่วนร่วม เตรียมพร้อมสู่อาเซียน ”

๒. พันธกิจ

๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปา และแหล่งน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริมอนุรักษ์ ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนกีฬาและนันทนาการ

๒.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่น และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นการติดตามตรวจสอบ การประเมิน และการบริหารตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กร

๒.๔ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนการป้องกันและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น และการบริการสาธารณสุขในชุมชน

๒.๕ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพรายได้ และการผลิตของประชาชนในท้องถิ่น ตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า OTOP การบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ และการสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้มีรายได้น้อย และ ผู้ยากไร้ ยากจน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพานและรางระบายน้ำให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๒) ติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้ประชาชนได้ใช้อย่างทั่วถึง

๓) ก่อสร้างบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านให้ประชาชนได้ใช้ตลอดปี

๔) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ

๕) ส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๖) การอนุรักษ์ ส่งเสริม ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้แก่กลุ่มเกษตรกรและประชาชน

๘) ส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราด้อยโอกาส และผู้พิการ

๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๑๑) พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิดสาธารณภัย ในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

๑๒) ส่งเสริมและพัฒนา กีฬาและนันทนาการให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๑๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการและการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔) ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕) บริหารจัดการมลพิษและปัญหาของขยะมูลฝอย

๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๗) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

๑๘) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐ ในการนำนโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประกอบด้วย

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) แนวทางการพัฒนาด้านการก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพานและรางระบายน้ำ

๒) แนวทางการพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๓) แนวทางการก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

๒) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๓) แนวทางการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม พิธีกรรมวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) แนวทางการพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน

๒) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓) แนวทางการส่งเสริมการเกษตร

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

- ๑) แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒) แนวทางการพัฒนาชุมชน
- ๓) แนวทางการป้องกันและบำบัด ผู้ยาเสพติด
- ๔) แนวทางการพัฒนาด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ และสวัสดิการสังคม
- ๕) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน
- ๖) แนวทางการป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ

- ๑) แนวทางการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) แนวทางการบริหารจัดการมลพิษและปัญหาของขยะมูลฝอย
- ๓) แนวทางการก่อสร้าง บำรุงรักษาท่อระบายน้ำ ฝาย

๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

- ๑) แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร และองค์กร
- ๒) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓) แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๔) แนวทางการพัฒนาการปรับปรุงระบบเอกสาร และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บ

รายได้

- ๕) แนวทางการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานด้านการใช้จ่าย

งบประมาณ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนจัดให้มีกิจกรรมของสภาเด็กในตำบลให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. การสาธารณูปการ
๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ
๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีการส่งเสริม การป้องกัน บำบัด และการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะตลอดจน

สถานที่ประชุมอบรมาชฎ

๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน และครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจ

๑.๓ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการวางแผนการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน

๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง

๑.๖ พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่

๑.๗ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

๑.๘ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสายงานของตัวเองและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

๑.๙ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง

๒. จุดอ่อน

๒.๑ ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เนื่องจากมีตำแหน่งบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เหมาะสมกับงาน แต่อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงไม่เพียงพอ

๒.๒ การรวมกลุ่มอาชีพมีเฉพาะในแผนงานแต่ไม่มีการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครบทุกคน และพนักงานยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ของตนเอง

๓. โอกาส

๓.๑ ประชาชนชาวตำบลบ้านขาวมีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง และมีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์

๓.๒ มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๓.๓ ไม่มีความขัดแย้งระหว่างประชาชนในเขตพื้นที่กับองค์กร

๓.๔ มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวก ทำให้การติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านทำได้เร็วยิ่งขึ้น

๓.๕ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ

๓.๖ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

๓.๗ กฎหมาย รัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ มากขึ้น

๓.๘ นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการทำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรท้องถิ่น

๔. อุปสรรค

๔.๑ ประชาชนขาดทักษะด้านการพัฒนาอาชีพ

๔.๒ ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการแปรรูปวัตถุดิบที่มีอยู่ในพื้นที่

๔.๓ รัฐบาลถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณดำเนินการ

๔.๔ ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๔.๕ กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติการทำงาน มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจสับสน ขาดความแน่ใจในความถูกต้อง และกลัวผิดพลาดและถูกหักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ

๔.๖ สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การส่งเสริมการศึกษา และกีฬา
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมอาชีพการเกษตร
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ และแนวทางการปฏิบัติราชการที่กำหนด แต่ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ค่างาน และอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และตามหนังสือชักชวนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งแนวทางการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กร และโครงสร้างภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ต่อไป โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา

พนักงานครู ๑๓ อัตรา (รวมผู้อำนวยการศูนย์ ๕ อัตรา) พนักงานจ้างจำนวน ๓๑ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และกำหนดภารกิจด้านงานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการก่อสร้าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการก่อสร้าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน ๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๑) สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติกร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๔) กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา

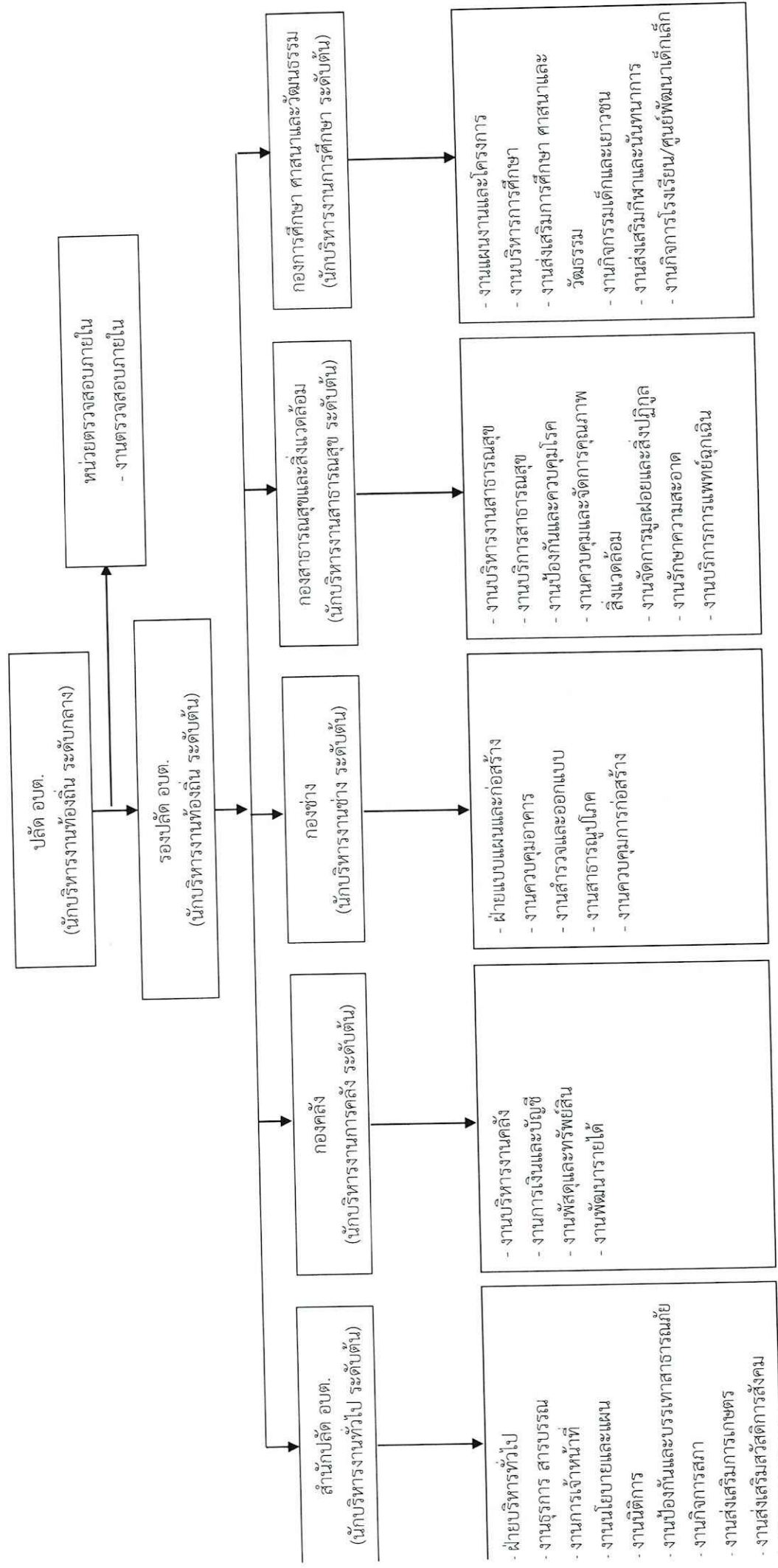
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๐๕) กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ พ.ค.๖๕ (อยู่ระหว่างการศึกษาของ ก.อบต.)
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
(๐๘) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรม
ครู คศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู คศ.๒	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(๑๒) หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รวม	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕	-	-	-	

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

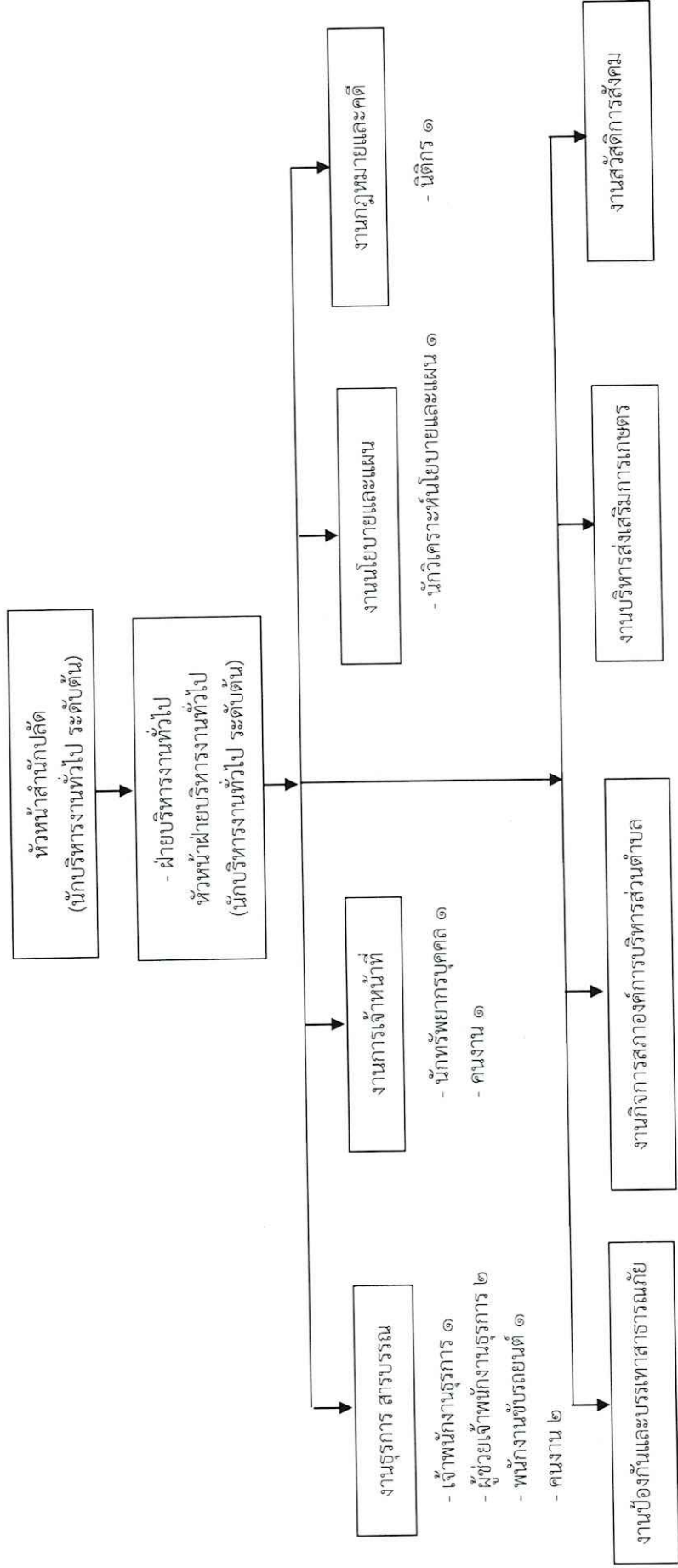
ที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ม)			ค่าใช้จ่ายรวม (ง)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๒,๖๘๐	๒๔,๒๔๐	๒๔,๒๔๐	๔๘๓,๔๐๐	๔๙๗,๖๔๐	๔๙๘,๘๘๐	๕๕,๕๖๐
๒	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๗,๑๖๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	๖๗,๒๔๐	๑๗,๒๔๐
๓	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๔	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๕	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๔๕,๙๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๖	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๗๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๗	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	-	๑	๑	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๒๔๐	๒๕๖,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๘	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๙	ปก.	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	-	๑	๑	-	๑๕,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๒,๔๐๐	๔๐๖,๗๒๐	๓๐,๐๒๐
๑๐	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๐,๐๘๐	๑	๑	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๖,๔๐๐	๓๕๙,๙๒๐	๓๗๒,๗๒๐	๒๖,๙๘๐
๑๑	ปง.	๑	๑	๒๘๖,๘๐๐	๗,๔๔๐	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๓,๐๔๐	๓๐๓,๑๒๐	๓๒๖,๔๐๐	๓๓๖,๙๐๐	๒๓,๙๐๐
๑๒	ปง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	-	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๕,๓๖๐	๑๔,๓๑๐
๑๓	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
๑๔	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	-	๑	๑	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๔,๑๒๐
๑๕		๑	๑	๑๖๔,๒๘๐	-	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๗,๙๒๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๓,๖๔๐
๑๖		๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๒๐๐	๒๐๔,๑๒๐	๒๑๒,๔๐๐	๑๕,๗๒๐
๑๗		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๒๗,๐๐๐
๑๘		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๑๙	กองคลัง(๑๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๖,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๒๐		๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๒๑		๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๖๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๙๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒	ผู้อำนวยการบริหารและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	เดิมว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๓,๗๒๐	๓,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๗,๖๔๐	๑๑,๒๐๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๗๒๐
พนักงานจ้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน (คุณวุฒิ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๔๐	เดิมว่าง
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๗๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๗๒๐	๑๙๔,๒๔๐	๒๐๒,๐๘๐	๑๔,๙๖๐
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๔๐	๑๑,๕๐๐
	คนงาน		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	เดิมว่าง ๑
	กองช่าง(๑๕)		๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๐,๙๖๐	๕๕๘,๙๖๐	๕๖๗,๙๖๐	๕๓,๕๘๐
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๓๘,๘๔๐	๕๕๒,๔๖๐	เดิมว่าง
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	เดิมว่าง
๓๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๒๔๙,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๗๙,๔๔๐	๒๐,๗๘๐
๓๒	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๘๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๔,๐๓๐
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๙๒๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๐๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๕,๑๓๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๗,๙๒๐	๘,๐๐๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๖,๔๘๐	๒๐๐,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	คนงาน		๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๓,๖๔๐	๔๓๑,๒๔๐	๓๓,๕๖๐
๓๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ต้น	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๔๐	๑๘,๕๖๐
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๓๖๑,๐๘๐	๓๖๘,๖๐๐	๓๗๖,๑๒๐	๒๘,๘๘๐
๓๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ช.ง.	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๗๒,๖๐๐	๑๗๙,๖๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๔,๐๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
กรอบโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างสำนักปลัด



- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑

- พนักงานดับเพลิง ๒

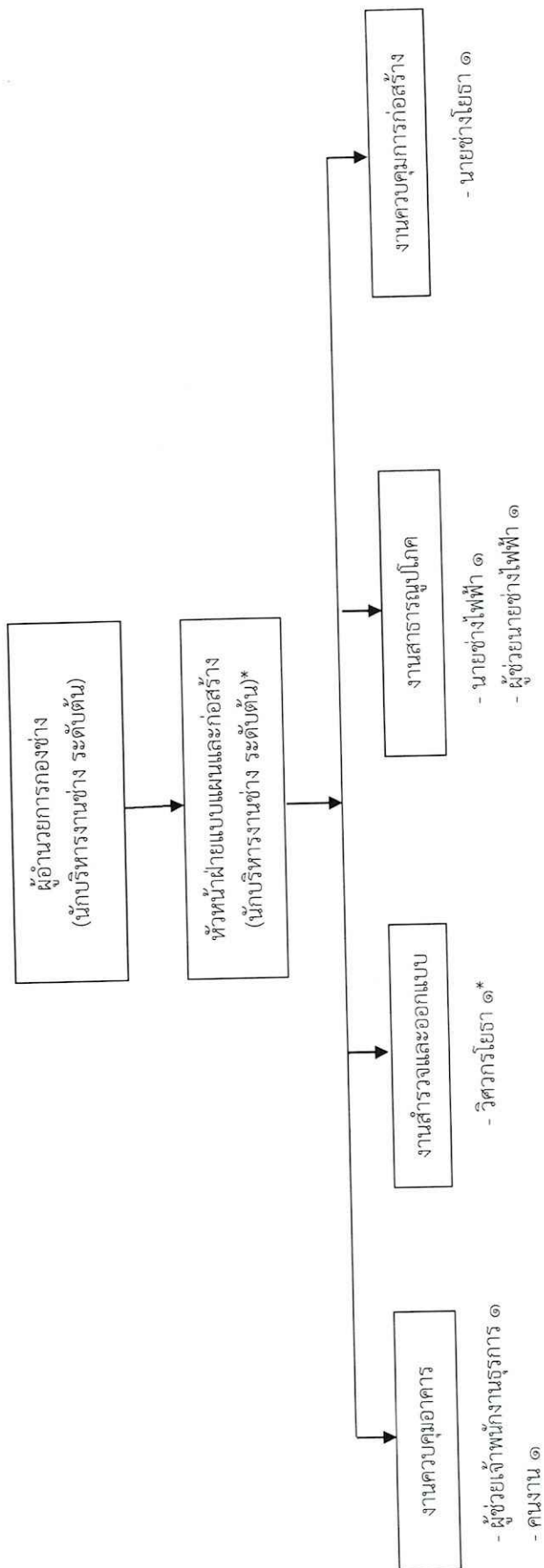
- นักวิชาการเกษตร ๑

- นักพัฒนาชุมชน ๑

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑

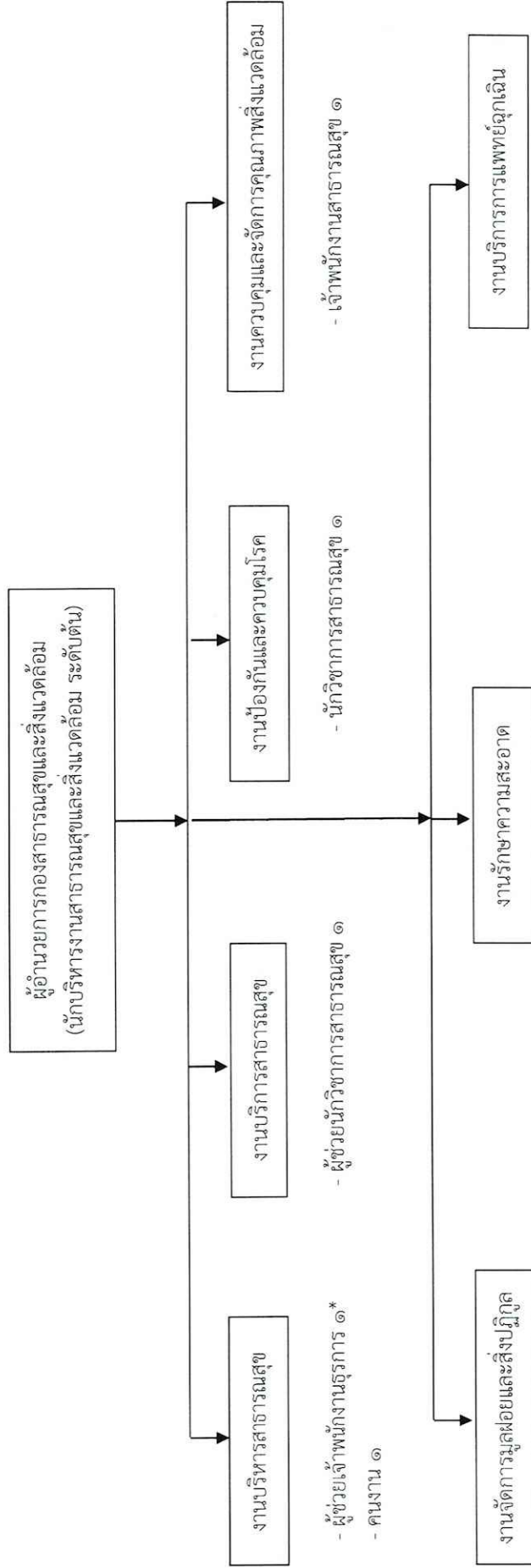
ประเภท ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ประจำ	ลูกจ้าง	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๒		๔	๒			๓		๑	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	บง.	ประจำ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๒			๑		๑	๑		๒				๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

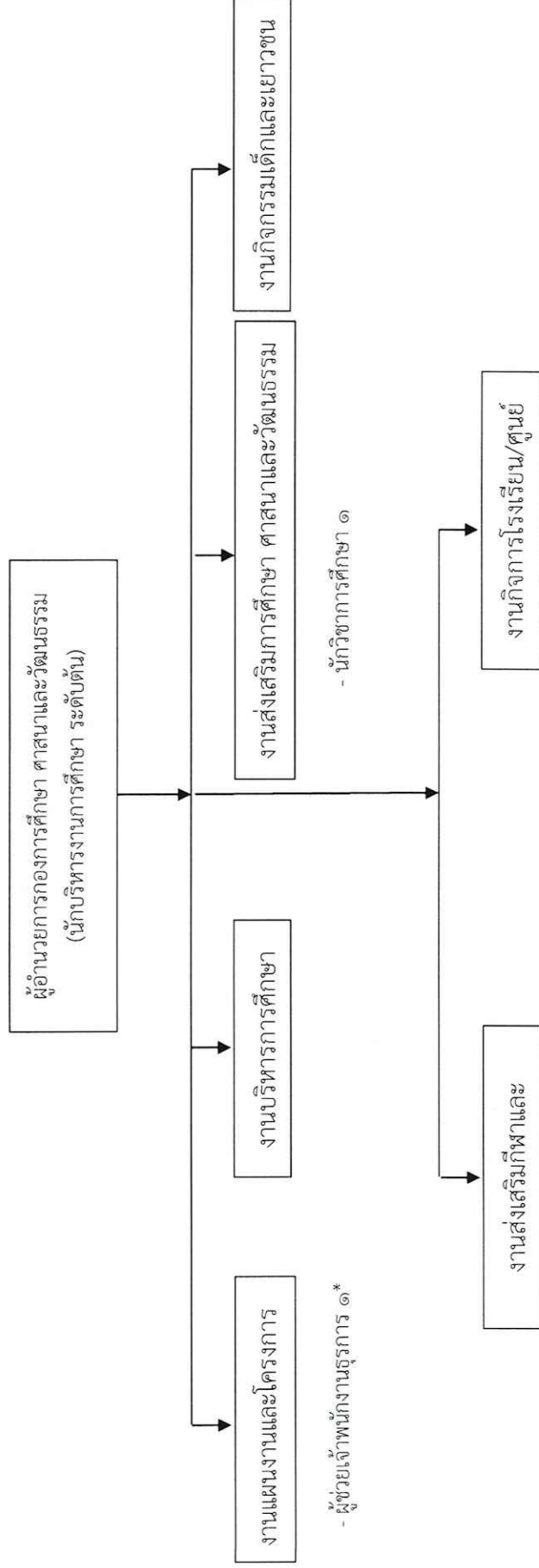


- พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์) ๑
- พนักงานขับรถยนต์ (รถยนต์) ๑*
- คนงานประจำรถยนต์ ๔

- เจ้าพนักงานกู้ชีพ ๖

ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง			พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ประจำ	คฤวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๑			๑		๑			๒	๒	๕		

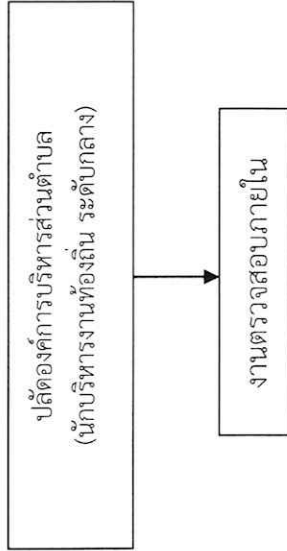
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- ครู ๘
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑*
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๕

ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.	ประจำ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๑	๒	๖	๑			๑		๑	๕	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑

ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
						๑							

๑๑. บัญชีแสดงการจัดลงผู้ดำรงตำแหน่งและการทำงานตามตำแหน่งในส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	นายรักศักดิ์ แก้วรอด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๗๖๒,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๗๐,๗๒๐
๒	นายศักดิ์ดา ประเทสเสนา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	นักบริหารงานท้องถิ่น (รอง ปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รอง ปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๘,๘๘๐
สำนักงานปลัด (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางนภสร อินลา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	นักบริหารงานทั่วไป (หน. สำนักปลัด)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน. สำนักปลัด)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๔	นางรียาพร สุวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	นักบริหารงานทั่วไป (หน. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๐,๖๔๐
๕	นางสาวพัชรญา โพธิ์เสน	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๖	นางสาวนันทน์ วัฒโน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๗	นายพัชรพัลล อุดมวัฒน์รักษ์	นิติศาสตรบัณฑิต	นิติกร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๒๔๑,๔๔๐	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๘	น.ส.เจนจิตร ศรีทรัพย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๙	นางเสกสันต์ แก่นสำโรง	ศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๓๖๐,๒๔๐	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๑๐	สับโหมบุตร ธรรมกุล	รัฐศาสตรบัณฑิต	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๐,๐๘๐	-	๓๓๓,๘๔๐
๑๑	จัสสิเบกมาโนช เรืองเดช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๒๘๖,๘๐๐	-	๗,๔๔๐	๒๙๔,๒๔๐
๑๒	นายภูริชาย สิงห์ล	การจัดการอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์ (ป.ตรี)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๑๓	นายเดชา วิบูลย์กุล	รัฐศาสตรบัณฑิต	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
พนักงานจ้าง													
๑๔	นางสาววาสนา แก้วชิน	บริหารธุรกิจ(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๔๘,๙๒๐	-	-	๑๔๘,๙๒๐	
๑๕	นางแก้วตา น้อยบุตร (คอมพิวเตอร์)	อนุปริญญาวิทยาศาสตร (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	๑๔๕,๘๐๐	
๑๖	นายประวิทย์ ไกลล้ำ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖๕,๘๔๐	-	-	๑๖๕,๘๔๐	
๑๗	นายพรชัย วรรณใส	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	นายสงวน บุญเจริญ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เต็มว่าง	
๒๐	นายรังสี สัมมี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	นางสาวจันทรีจิรา น้ากำ	บริหารธุรกิจและการบัญชี (การเงิน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๒	นางสุวิทย์ หาแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต.ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต.ต้น	๔๖๘,๙๖๐	-	-	๕๑๐,๙๖๐	
๒๓	นางกฤษณา สัตยา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐	-	-	๔๑๖,๑๖๐	
๒๔	นางนันทภา ศรีสุพัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐	
๒๕	-	-	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	๒๔๗,๙๐๐	
๒๖	นางสาวศุภณิดา อินไชยา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(พาณิชย์กรรการบัญชี)	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๔,๔๐๐	-	-	๑๓๔,๔๐๐	
๒๗	นายสุรชาติ โกมารทัต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐	
พนักงานจ้าง													
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	เต็มว่าง	
๒๙	นายณัฏฐ์ ล้ำสมุทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๙,๕๒๐	-	-	๑๗๙,๕๒๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๓๐	นางสาวสกลว แก้วมหาดไทย	การเมืองการปกครอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๑	นายธีรกรรณ์ สนั่นล่าง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เดิมว่าง
กองช่าง (๑๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๓	นายณครินทร์ บุญซัด	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่างผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๔๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๐,๕๒๐
๓๔	-	-	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนและฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนและฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	เดิมว่าง
๓๕	-	-	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	เดิมว่าง
๓๖	นายมานพ นันธณี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างโยธา)	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./พ.ง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	เดิมว่าง
๓๗	นายสมชัย ประออบพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรมไฟฟ้ากำลัง)	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
พนักงานจ้าง												
๓๘	นางสาวสุกัญญา ทดไกร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๒๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐
๓๙	นายสมภพ อากนวงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๑,๕๖๐	-	-	๑๘๑,๕๖๐
๔๐	นายธีรพงศ์ ถิ่นแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)													
พนักงานส่วนตำบล													
๔๑	สืบเอกหญิงรัตนา หัสดี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐	
๔๒	นางสาวปิยดา ไทยคำหาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(กายภาพบำบัด)	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐	
๔๓	จำเริญกุลศักดิ์ กุละมุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พยาบาลศาสตร์	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐	
พนักงานจ้าง													
๔๔	นางสาววิวิธดา ศรีปัญญา	วิทยาศาสตรบัณฑิต(วท.บ.) สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๔๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	เติมว่าง	
๔๖	นายประนอม นานแก้ว	ระดับประถมศึกษา (ป.๔)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๖๖,๕๒๐	-	-	๑๖๖,๕๒๐	
๔๗	นายวิทย์ ใจริต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เกษตรกรรม)	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๐,๔๘๐	-	-	๑๕๐,๔๘๐	
๔๘	นายสาคร มุสละสุข	ระดับประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายไพฑูย์ ชันทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	นายสุรพล คล่องแคล่ว	ระดับประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เติมว่าง	
๕๑	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นางสาวรัตนา ใจหาญ	รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)													
พนักงานส่วนตำบล													
๕๓	นางโพลีน ศรีจะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐	
๕๔	นางสาวเกษแก้ว เคนนันท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	๒๔๕,๒๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๕๕	-	-	๗๓-๓-๐๘-๕๖๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๘-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	เดิมว่าง
๕๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านโนนงาม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านโนนงาม	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านโนนเม่น	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านโนนเม่น	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านดู่	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านดู่	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านหัวบึง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก บ้านหัวบึง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก วัดอรุณพทุมมาราม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็ก เล็ก วัดอรุณพทุมมาราม	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๑	นางจิตรกร สระศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๖๒	นางแสงเดือน เกิดมงคล	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๑	ครู	คศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๖๓	นางปาริชาติ ลีเอะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๒	ครู	คศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	
๖๔	นางพนัญชัย แพ่งศรีสาร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๓	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๖๕	นางสาวไฉติกา ม่วงสุราษฎร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๖๖	นางสาววันิดา สมอ่อน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๗	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๖๗	นางสาวนันทา สิมม้น้อย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๕	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๖๘	ว่าที่ร้อยตรีหญิงพัลลภ คงสงค์	คุรุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๖	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๕๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
พนักงานจ้าง										
๖๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	เดิมว่าง
๗๐	นางสาวกาญจน์ บุตรแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
๗๑	นางสาวณัฏฐ์ บุตรทหาร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
๗๒	นางจิราพร แก้วมา	บริหารธุรกิจ(การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
๗๓	นางเนาวรัตน์ มะลิแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
๗๔	นางสาวดวงจันทร์ หวันสนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
พนักงานส่วนตำบล										
๗๕	นางสาวจริยา อุบลสิงห์	การบริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๓๘,๔๐๐	๒๓๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พร้อมทั้งสร้างความประทับใจ แก่ผู้รับบริการทุกคน อย่างทั่วถึง รวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม ในรอบระยะ ๓ ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยวิธี ดังนี้

๑. การจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๔. การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน เช่น เว็บไซต์ขององค์กร โลก

๕. พัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสามารถให้บริการประชาชนได้ตลอดเวลาตามความต้องการ โดยผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน เช่น อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ขององค์กร โลก เฟสบุ๊ค โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้รับการศึกษาต่อเนื่องในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท พร้อมทั้งสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ตามฐานะการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗. การพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่อย่างน้อย ๑ ครั้ง

๘. การจัดส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน สถานที่ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๙. การจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๘๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่

๑๐. การให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกคนได้รับการปฐมนิเทศ เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบ วิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี และการให้รับความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่

๑๒. ใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานโดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องทำอย่างจริงจัง เคร่งครัด ให้สามารถใช้ผลการประเมินเป็นข้อมูลบ่งชี้ถึงศักยภาพของบุคลากร ให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็งของแต่ละคน จนสามารถนำผลมาพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้

๑๓. มีการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยดำเนินการในรูปแบบของโครงการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ เครื่องมือการจัดการความรู้ บทบาทในการขับเคลื่อนการจัดการความรู้ สามารถประยุกต์และเข้าใจแนวปฏิบัติการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาองค์กร เช่นการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของหน่วยงานและสามารถเชื่อมโยงถึงหน่วยงานราชการอื่น คู่มือการปฏิบัติราชการ บันทึกงานเวียน การจัดทำรายงานการอบรมของบุคลากรที่ได้เข้าอบรมจากสถาบันอื่น รวมทั้งการรวบรวมกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑๔. การเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างบรรจุใหม่

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย