



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ ประกอบกับ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) หมวด ๒ ข้อ ๑๘ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสำราญ ปุคิมสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ทั้งนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสำรวม ปลื้มสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๑
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗-๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓-๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑- ๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๓๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีการกำหนดตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๓. กรอบแนวคิดแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงาน ได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการ กำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึง วิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจาก ภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานใน เวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษา กำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และ อุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าว โดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวน อัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อ ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากร มนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุ ว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กร สามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

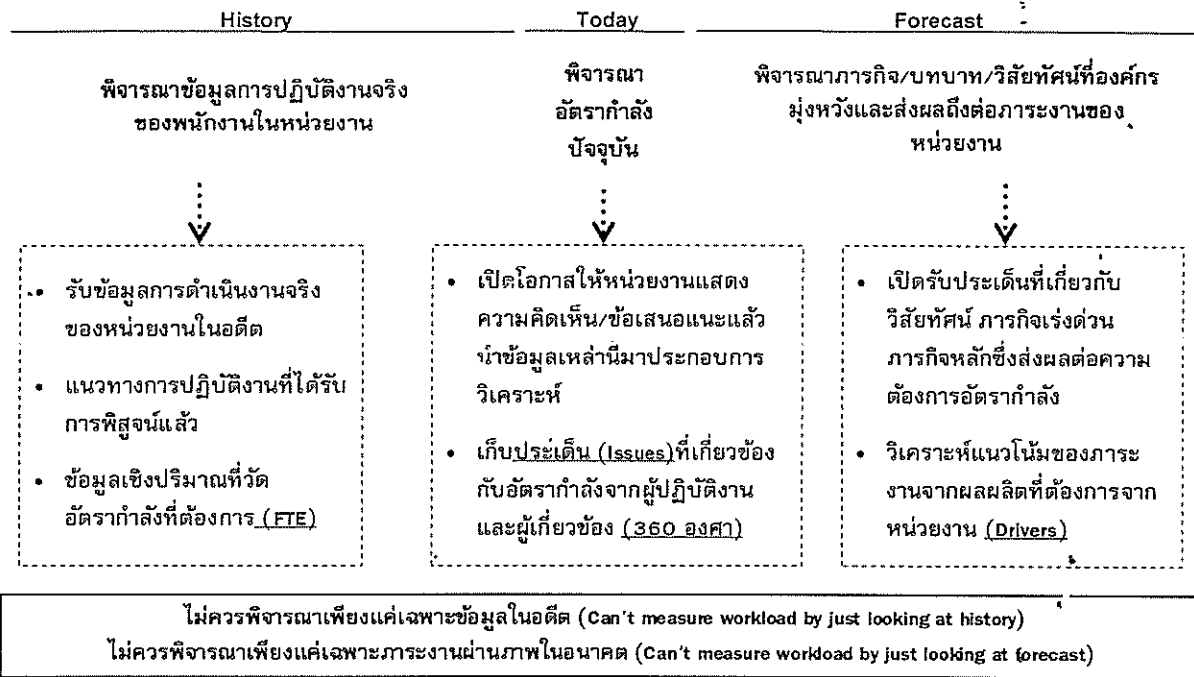
- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

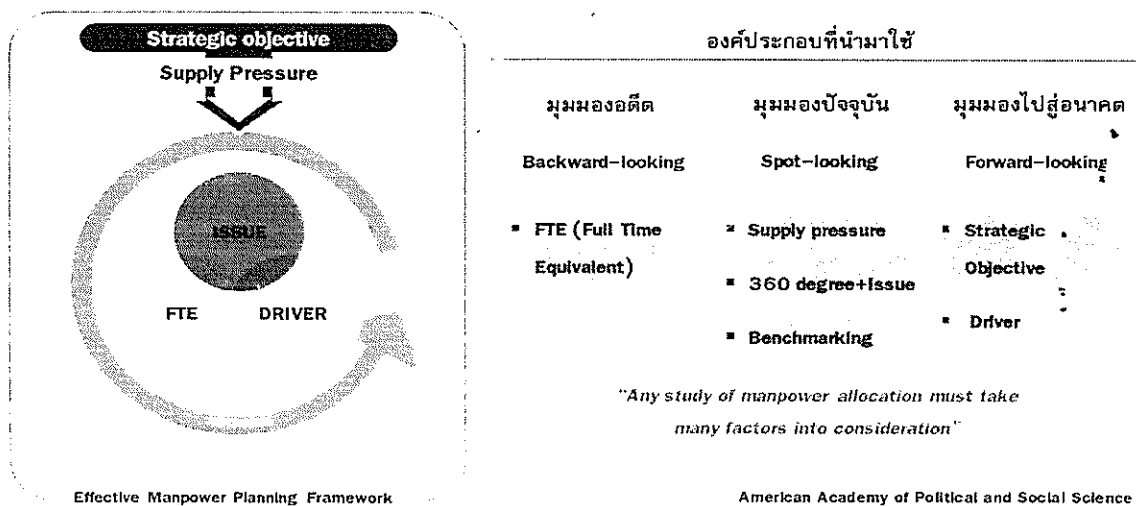
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากโตอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงวนวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ต่อก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลการคิดปริมาณงาน

แต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ \times ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (การตรวจประเมิน LPA)

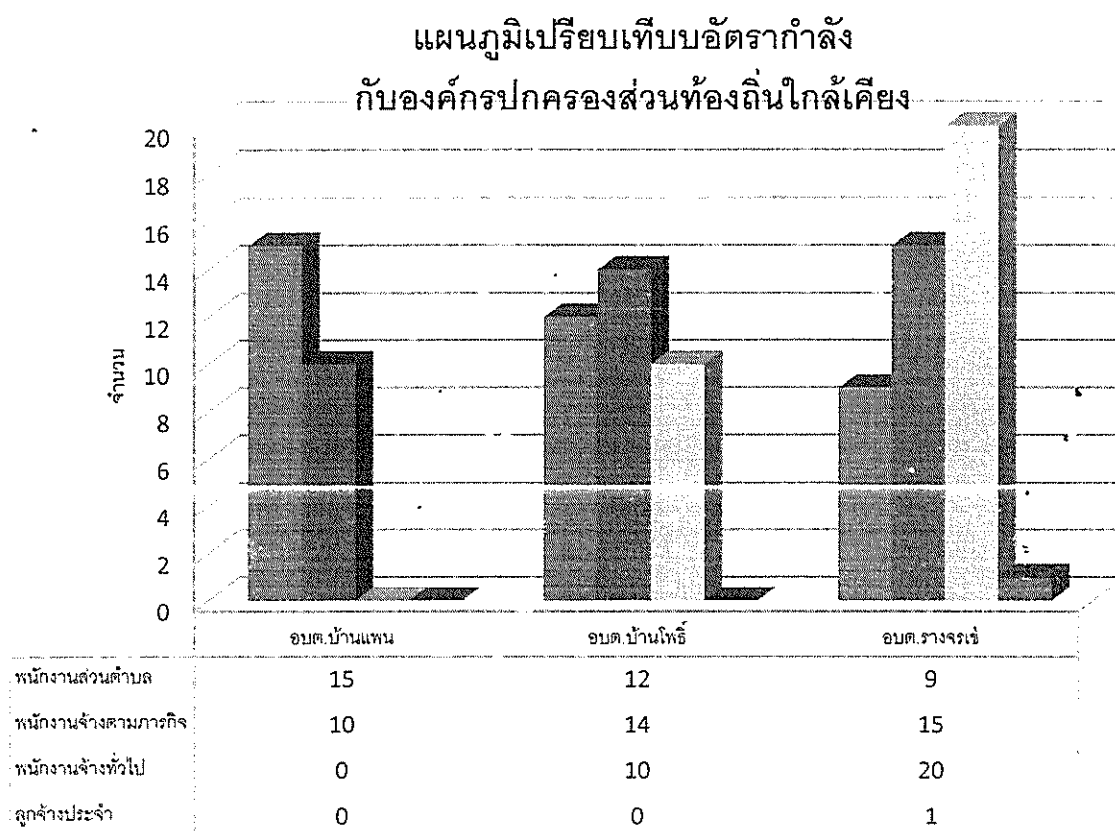
กระจุกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง

■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านแพน รองนายกองการบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดงา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศบริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลลาดงา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบและทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา และฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๓ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

๓.๔.๔ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๕ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๖ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๔.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลบ้านแพน เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๙ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลบ้านแพน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๕๖๗ คน เป็นชาย ๑,๖๖๗ คน หญิง ๑,๘๙๙ คน จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๑,๐๐๐ ครัวเรือน ความหนาแน่นของประชากร ๔๙๒ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ตำบลบ้านแพนพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสภาพเป็นดินเหนียว มีแม่น้ำน้อยไหลผ่านทุกหมู่บ้าน มีคลองสายหลักคือ คลองเหนือ คลองยายเต็มที่ใช้กักเก็บน้ำเหมาะแก่การเพาะปลูก เมื่อถึงฤดูน้ำหลาก มักจะเกิดน้ำล้นตลิ่ง ประชากรส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนบริเวณริมฝั่งแม่น้ำน้อย นับถือศาสนาพุทธ และประกอบอาชีพทำนา รับราชการ ค่าขาย และรับจ้างทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุม เป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก
- (๒) ระบบน้ำประปา น้ำไม่สะอาด ไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้าน และไฟฟ้าเข้าไม่ถึง ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- (๔) ขาดแหล่งเก็บกักน้ำรวมถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางสัญจรภายในและระหว่างหมู่บ้านตามมาตรฐาน ตลอดจนดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้มีสภาพใช้การได้ตลอดทั้งปี
- (๒) ดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยในทรัพย์สินและมีไฟฟ้าส่องสว่างในการสัญจรไป - มา
- (๓) ดำเนินการขุดลอกร่องน้ำ คูคลอง สร้างเขื่อนกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
- (๔) ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซมศาลาพักผ่อน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- (๒) ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- (๓) ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สิน
- (๔) การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ขาดสถานที่รับซื้อ การขนส่งและการบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน

ความต้องการ

- (๑) สนับสนุนงบประมาณตามโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๒) จัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- (๓) สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ
- (๔) มีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรเกี่ยวกับกระบวนการเพิ่มผลผลิตและพัฒนาผลิตภัณฑ์

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา
- (๒) การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่นมีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากค่านิยมการเลียนแบบที่ผิดๆ
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดส่งเจ้าหน้าที่สอดส่องดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๓) จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัวและมีขั้นตอนมาก
- (๒) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดทำระบบเสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- (๓) จัดหน่วยบริการออกให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่นอกเวลาราชการ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) พื้นที่แหล่งน้ำ ที่สาธารณะยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ปรับปรุงแก้ไข
- (๒) ขยะสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ มีจำนวนมากและยังไม่ได้รับการกำจัดที่ถูก
- (๓) ภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) พื้นที่แหล่งน้ำ ที่สาธารณะยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ปรับปรุงแก้ไข

ความต้องการ

- (๑) ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
- (๒) ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
- (๓) กวดขันดูแลสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- (๔) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน
- (๒) การให้บริการด้านสาธารณสุขยังเข้าถึงผู้สูงอายุได้ลำบาก
- (๓) ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ทำกิจกรรมในการดูแลรักษาสุขภาพร่วมกับผู้อื่น

ความต้องการ

- (๑) ดำเนินโครงการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อร่วมกับสาธารณสุขตำบลเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี
- (๒) มีแพทย์ประจำตำบลเข้าไปดูแลผู้สูงอายุที่บ้านทุกเดือน
- (๓) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกเดือน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการ
- (๒) การขาดศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม
- (๓) วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

ความต้องการ

- (๑) สนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กนักเรียน
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาโดยเน้นปลูกฝังกลุ่มเด็กและเยาวชน
- (๓) จัดกิจกรรมรดน้ำคำหัวผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความอบอุ่นจากลูกหลานและสืบสานประเพณีดั้งเดิม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในด้านทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านแพน คือ “โครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน เกษตรกรรมก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต สืบสานประเพณีวัฒนธรรม” กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางสัญจรภายในและระหว่างหมู่บ้านตามมาตรฐาน ตลอดจนดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายให้มีสภาพใช้การได้ตลอดทั้งปี

๒. ดำเนินการซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนปลอดภัยในทรัพย์สินและมีไฟฟ้าส่องสว่างในการสัญจรไป - มา

๓. ดำเนินการขุดลอกร่องน้ำ คูคลอง สร้างเขื่อนกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ดำเนินการก่อสร้าง ซ่อมแซมศาลาพักร้อน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. การส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

๒. สนับสนุนงบประมาณตามโครงการกระตุ้นเศรษฐกิจระดับชุมชน เพื่อเป็นเงินทุนในการประกอบอาชีพของประชาชน

๓. จัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๔. สนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพ

๕. ส่งเสริมการผลิตข้าวชุมชน

๒.๒ การศึกษา

๑. สนับสนุนงบประมาณให้แก่โรงเรียนในพื้นที่ ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการศึกษาของเด็กนักเรียน

๒. รับผิดชอบดูแลและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อให้เด็กได้รับทักษะ
๓. พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ เหมาะสมตามช่วงวัย
๔. ส่งเสริมนักเรียน นักศึกษาทำงานในช่วงวันหยุดภาคเรียน

๒.๓ การดำเนินการด้านสาธารณสุข

๑. ดำเนินโครงการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อร่วมกับสาธารณสุขตำบลเป็นประจำ
ต่อเนืองทุกปี
๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกเดือน
- ๒.๔ การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส
 ๑. สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนขาดแคลน
 ๒. สนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
 ๓. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ
 ๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในกลุ่มอายุ ๖ ปีขึ้นไป
 ๕. สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพประชาชนอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป
 ๖. สนับสนุนงบประมาณซ่อม/สร้างบ้านให้แก่ผู้ยากไร้

๒.๕ การกีฬา นันทนาการ

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ในกลุ่มแคว้นน้อย
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้มีสถานที่ออกกำลังกาย
๓. ด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
 ๒. ดำเนินการจัดเก็บขยะมูลฝอยในเขตพื้นที่ เพื่อความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย

ของชุมชน

๓. กวดขันดูแลสถานประกอบการที่ดำเนินกิจการที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
๔. รณรงค์และส่งเสริมการปลูกต้นไม้โครงการตามพระราชเสาวนีย์ของสมเด็จพระนางเจ้า ฯ

พระบรมราชินีนาถ

๔. ด้านการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๑. จัดกิจกรรมงานวันเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับความสนุกสนาน กล้าแสดงออกและมีความสุข อย่าง
เต็มที่
 ๒. จัดกิจกรรมจิตรกรน้อย เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้แสดงจินตนาการและการกล้าแสดงออก
 ๓. จัดกิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับความอบอุ่นจากลูกหลานและสืบสาน
ประเพณีดั้งเดิม
 ๔. จัดกิจกรรมวันพ่อแห่งชาติ เพื่อให้ประชาชนได้ร่วมกันแสดงความจงรักภักดีต่อ

ในหลวง

๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 ๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 ๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๖. การท่องเที่ยว
๗. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๖. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 ๑. ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
 ๒. การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 ๓. การผังเมือง
 ๔. การจัดให้มี และควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 ๕. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 ๖. การควบคุมอาคาร
๗. ด้านการเมือง การบริหารองค์กร
 ๑. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล คณะผู้บริหาร ตลอดจนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับการปฏิบัติงาน
 ๒. จัดทำระบบเสียงตามสาย เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
 ๓. จัดซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร

ภารกิจที่กล่าวมาทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างอิสระตามกรอบของกฎ ระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ประกอบกับต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของคณะผู้บริหารเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของตนเองทั้ง ๗ ด้านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อนำการวิเคราะห์มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติ หรือต้องดำเนินการ ประกอบด้วย

ภารกิจหลัก มีดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การส่งเสริมสุขภาพ และเศรษฐกิจชุมชน
๓. ด้านการจัดระเบียบของชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง มีดังนี้

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตรแบบผสมผสาน
๓. ส่งเสริมการวางแผน การลงทุน และการท่องเที่ยว
๔. การสนับสนุน และส่งเสริมกลุ่มอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เป็นไปในทิศทางที่แน่นอนครอบคลุมภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนและสามารถดำเนินการบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้อย่างเป็นระบบ คณะผู้บริหารจึงกำหนดนโยบายการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ไว้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีการก่อสร้างถนน คสล. ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๒. มีการเสริมขยายถนนดิน ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการสัญจรไปมา
๓. มีการก่อสร้างถนนดิน เพื่อให้ประชาชนมีถนนเข้า-ออกอย่างสะดวกสบาย
๔. ถนนที่ชำรุด เสียหายได้รับการซ่อมแซมให้มีสภาพที่ดี สามารถใช้การได้เป็นปกติ
๕. ลงลูกรังซ่อมแซมไหล่ทางและทางขึ้น - ลง เพื่อให้ประชาชนและเกษตรกรใช้การถนนได้ดี
๖. มีการซ่อมแซมเสียงตามสายให้มีสภาพดี เพื่อให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
๗. มีการซ่อมแซมไฟทางสาธารณะให้มีสภาพดี เพื่อให้ประชาชนสามารถเดินทางได้อย่างปลอดภัย
๘. มีการขุดลอกคลอง ร่องน้ำเพื่อกำจัดวัชพืช เพื่อให้น้ำสามารถไหลได้สะดวก ไม่ตื้นเขิน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. สนับสนุนงบประมาณด้านอาหารกลางวันแก่โรงเรียนวัดโพธิ์ (แจ่มวิทยาคาร) และโรงเรียนวัดโบสถ์ (วงศ์พานิช) เพื่อให้ได้รับอาหารและสารอาหารที่ครบครัน
๒. สนับสนุนนมให้แก่นักเรียนทุกคน ทำให้ได้รับสารอาหารในนมและมีสุขภาพแข็งแรง
๓. จ้างเหมาประกอบอาหารกลางวัน เพื่อให้เด็กเล็กของ อบต.ได้รับอาหารและสารอาหารที่ครบทั้งห้าหมู่
๔. สนับสนุนงบประมาณชมรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อดำเนินการตรวจเยี่ยมประชาชนในหมู่บ้านและดูแลสุขภาพประชาชนหมู่บ้าน
๕. มีการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุโดยการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกเดือนและมีกิจกรรมนันทนาการให้กับผู้สูงอายุได้ผ่อนคลายและออกกำลังกาย
๖. สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือผู้ประสบภัยและผู้ด้อยโอกาส
๗. สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือผู้ป่วยเอดส์
๘. จัดตั้งจุดตรวจในช่วงเทศกาล
๓. ยุทธศาสตร์การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 ๑. มีการอนุรักษ์สิ่งอยู่คู่ธรรมชาติและส่งเสริมให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยว
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๑. ส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติให้เป็นพื้นที่สีเขียว
 ๒. ส่งเสริมการกำจัดขยะให้เป็นตำบลที่สะอาดน่าอยู่

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีไทยรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ เนื่องในวันเทศกาลสงกรานต์
๒. จัดกิจกรรมในวันเด็กให้แก่เด็กและเยาวชน
๓. จัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๔. สนับสนุนการจัดงานอนุรักษ์มรดกโลกและงานกาชาด

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ
๒. จัดซื้อวัสดุงานบ้านงานครัว เพื่อรักษาความสะอาด เรียบร้อย นำอยู่ให้กับ อบต.
๓. จัดซื้อวัสดุคอมพิวเตอร์ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
๔. ดำเนินการจ้างเหมาบริการงานด้านต่าง ๆ ของ อบต.
๕. ดำเนินการซ่อมแซมทรัพย์สินของ อบต.ที่ชำรุด เสียหาย
๖. จัดซื้อวัสดุสำนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
๗. จัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิง เพื่อใช้ในกิจการของ อบต.
๘. จัดประชุมประชาคม เพื่อหาข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาของ อบต.

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน เหมาะสมกับสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและสภาพปัญหาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการพัฒนาประชาชนตามประเมินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน			
๑.๑ ปัญหาด้านการคมนาคม	ปัญหาการคมนาคม ถนนส่วนใหญ่เป็นหลุม เป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวก	ทุกหมู่บ้าน	ก่อสร้างถนนใหม่ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนเดิมให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๑.๒ ปัญหาด้านน้ำประปา	ระบบน้ำประปา น้ำไม่สะอาด ไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	มีระบบประปาที่มีมาตรฐาน มีน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะ	ปัญหาการขยายเขตไฟฟ้า ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะครัวเรือนที่ตั้งอยู่ห่างจากหมู่บ้านและไฟฟ้าเข้าไม่ถึง ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ	ทุกหมู่บ้าน	สามารถขยายเขตไฟฟ้าภายในหมู่บ้านได้ครบหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และทุกครัวเรือน ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
๑.๔ ปัญหาระบบชลประทานเพื่อการเกษตร	ขาดแหล่งเก็บกักน้ำรวมถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร	ทุกหมู่บ้าน	จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๑.๕ ปัญหาระบบจราจร	เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในจุดเสี่ยง ทำให้เกิดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบเตือนและให้ความรู้แก่ประชาชนให้เคารพกฎจราจร
๑.๖ ปัญหาด้านภัยธรรมชาติ	ภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	เตรียมความพร้อมเสมอ เพื่อช่วยลดความสูญเสียได้ในระดับหนึ่ง
๑.๗ การวางผังเมือง	การผังเมืองยังไม่ได้รับการวางแผนที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	หมู่บ้านมีการขยายตัวตลอด การวางผังเมืองจะช่วยทำให้ชุมชนเป็นระเบียบ น่าอยู่มากขึ้น
๒. ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิต			
๒.๑ ปัญหาด้านการรวมกลุ่มอาชีพ	ขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ	ทุกหมู่บ้าน	การผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า
๒.๒ ปัญหาด้านเงินทุน	ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	ทุกหมู่บ้าน	สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาอาชีพ
๒.๓ ปัญหาด้านหนี้สิน	ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สิน	ทุกหมู่บ้าน	สร้างอาชีพตามทฤษฎีใหม่ ประชาชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๒.๔ ปัญหาด้านอุปกรณ์การเรียนการสอน	การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการ	ร.ร.วัดโพธิ์ (แจ่ม วิทยาคาร) ร.ร.วัดโบสถ์ (วงศ์ พานิช)	เด็กมีความรู้ก้าวไกลเท่าทันโลก
๒.๕ ปัญหาด้านการป้องกันโรค	ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	ส่งเสริมให้ความรู้ในด้านสาธารณสุข มีความพร้อมทั้งด้านเครื่องมือและการบริการอย่างทั่วถึง
๓. ปัญหาด้านการจัดระเบียบสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย			
๓.๑ ปัญหาด้านศีลธรรม	การขาดศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม	ทุกหมู่บ้าน	วัดนิยมเข้าครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว
๓.๒ ปัญหาด้านความรู้ การเมืองการปกครอง	นักเรียนไม่เข้าใจและไม่มีความรู้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องการเมือง สิทธิหน้าที่ ตามกฎหมาย	นักเรียน ร.ร.วัดโพธิ์ (แจ่ม วิทยาคาร) ร.ร.วัดโบสถ์ (วงศ์ พานิช)	นักเรียนมีความเข้าใจและเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง
๔. ปัญหาด้านกวางแผน และการลงทุน			
๔.๑ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	ห้วย หนอง คลอง ทางน้ำตื้นเขิน	ทุกหมู่บ้าน	มีการขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน เพื่อเพิ่มปริมาณน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ
๔.๒ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ	การขาดความรู้และการวางแผนการเพาะปลูก ขาดสถานที่รับซื้อ การขนส่ง และการบรรจุหีบห่อไม่ได้มาตรฐาน	ทุกหมู่บ้าน	ให้ความรู้แก่ประชาชนในการวางแผน เพาะปลูก การผลิตที่ได้มาตรฐาน จัดหาสถานที่รับแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้า
๕.ปัญหาด้านทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม			
๕.๑ ปัญหาด้านมลพิษ	พื้นที่แหล่งเลี้ยง ที่สาธารณะยังไม่ได้รับการฟื้นฟู ปรับปรุงแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	ส่งเสริมประชาชนให้มีจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการปลูกต้นไม้คนละ ๑ ต้น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะ ช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมาย ได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่ง การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกของ องค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ที่จะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่ เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่ง การบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง :

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <p>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p>	<p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</p> <p>๓. มีภาระหนี้สิน</p>
<p>โอกาส O</p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน</p> <p>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</p> <p>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน.และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๖. ปัญหาด้านวัฒนธรรม			
๖.๑ ปัญหาด้านวัฒนธรรม	วัฒนธรรมท้องถิ่นวันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญ หาย เนื่องจากไม่ได้รับความ สนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	อนุรักษ์ รักษา วัฒน ธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของ ท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
๗. ปัญหาด้านการบริหาร การปฏิบัติราชการ			
๗.๑ ปัญหาด้านความรุนแรง ของวัยรุ่น	การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่นมี ความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจาก ค่านิยมการเลียนแบบที่ผิด ๆ	ทุกหมู่บ้าน	จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล จังหวัด
๗.๒ ปัญหาด้านยาเสพติด	การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจาก ขาดความต่อเนื่องในการ ปราบปรามและป้องกันปัญหา	ทุกหมู่บ้าน	มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติด รูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกัน และสกัดกั้นวิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็ คือการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดย เน้นที่สถาบันครอบครัว
๗.๓ ปัญหาด้านการพัฒนา บุคลากร	พนักงานทุกคนควรได้รับการ ฝึกอบรม พัฒนา าศี ความสามารถในการบริหาร จัดการ	พนักงานทุกคน	จัดอบรมบุคลากรหรือจัดส่งบุคลากรเข้า รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
๗.๔ ปัญหาด้านการบริการ	พนักงานทุกคนควรปรับปรุง กระบวนการทำงาน รวมทั้ง อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ให้ สามารถตอบสนององความ ต้องการของประชาชนได้ดี ที่สุดมากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานทุกคน	การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึง ปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น พนักงานทุกคนควรมีจิตสำนึกในการให้ การบริการที่ดีและอุปกรณ์ เครื่องมือ ต่าง ๆ ไว้รองรับ
๗.๕ ปัญหาด้านกฎระเบียบ	ระบบบริหารจัดการของ ภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชน ยังขาดความคล่องตัวและมี ขั้นตอนมาก	พนักงานทุกคน	อธิบายและประชาสัมพันธ์ให้กับ ประชาชนทราบถึงบทบาท และวิธีการ บริหารงาน วิธีการทำงานขององค์กร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.บ้านแพน</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ ฝ่ายกฎหมาย และคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ ฝ่ายกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบ ข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.บ้านแพน</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ <p>๑.๓ งานกฎหมาย และคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู <p>๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็กสตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ประสบปัญหาความยากจน - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ <p>๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด - งานระบาดวิทยาและเฝ้าระวังโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษาปฐมวัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง อบต.บ้านแพน</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ ฝ่ายการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง อบต.บ้านแพน</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> งานการเงิน - งานการรับเงินการเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานการบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินแผนที่ภาษี <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 	
<p>๓. กองช่าง อบต.บ้านแพน</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ ฝ่ายผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมการผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง อบต.บ้านแพน</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางระบบผังเมือง - งานควบคุมการผังเมือง - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน และบัญชี กางจัดเก็บรายได้ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณบัญชี งานตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐาน กรทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดรักษาพัสดุในคลังพัสดุ งานตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) ปลัดอบต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) รองปลัดอบต	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ก.สรรหา)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
ครู(คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	-	-	๑	-	-	+๑	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๑	๓๒	๓๓	+๑	+๑	+๑	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดอบต (ระดับกลาง)	๑	๕๐,๔๕๐	๖๐๕,๔๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๕๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดอบต (ระดับต้น)	๑	๓๔,๘๕๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐
สำนักปลัด							
๓	นักบริหารงานทั่วไป หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น)	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก.)	๑	๒๘,๕๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก.)	๑	๑๘,๘๕๐	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐
๖	นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๗	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก.)	๑	๑๗,๒๙๐	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๘	นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	๑	๑๒,๙๗๐	๑๕๕,๖๕๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๔๕๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๑๑	ครู (คศ.๒)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	ครู (คศ.๑)	๑	๐	๐	๐	๐	๐
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๑๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๓๘๐	๑๖๐,๕๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๙,๘๒๐	๒๓๗,๘๕๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๑๖	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๕๐
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๙,๘๒๐	๒๓๗,๘๕๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑๗,๖๒๐	๒๑๑,๔๕๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๑	๑๗,๔๕๐	๒๐๙,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐
๒๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
พนักงานจ้างทั่วไป							
๒๑	ภารโรง	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
กองคลัง							
๒๒	นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น)	๑	๓๙,๘๑๐	๔๗๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๕๐
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๕๐
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	๑	๒๒,๐๕๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๒๐,๐๑๐	๒๕๐,๑๒๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๕๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๓,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
กองช่าง							
๒๙	นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับต้น)	๑	๓๓,๑๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐
๓๐	นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ							
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๓๘๐	๑๖๐,๕๖๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๕๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	สำนักปลัด				
๑.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	+๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	สำนักปลัด				
๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	+๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	+๑	๙,๗๕๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๗,๑๐๐,๕๐๐	๒๘,๔๕๕,๕๒๕	๒๙,๘๗๘,๓๐๑

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๗,๑๐๐,๕๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา) ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู

นอกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๒๘,๔๕๕,๕๒๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๒๙,๘๗๘,๓๐๑ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนคน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องได้ในต่างปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑), ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/พง	๑	๑	๒๖๔,๔๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๔๐,๑๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
	กองช่าง																
๒๙	นักบริหารงานช่าง(ผู้ชำนาญการช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง/พง	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๑๖,๙๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๕๖๖	
(๔)	รวม		๓๓	๓๓	๒,๙๕๗,๕๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามภาระค่าใช้จ่ายขัณฑ์ปฏิบัติงบประมาณปี ๕๙%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๕,๕๑๐,๐๐๐

บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ (กรณีประกาศใช้ใหม่ทั้งไปใช้ที่แล้วมา)

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๒๕,๕๑๐,๐๐๐ = (๒๕,๕๑๐,๐๐๐ * ๕%) + ๒๕,๕๑๐,๐๐๐ = ๒๗,๑๐๐,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๒๗,๑๐๐,๕๐๐ / = (๒๗,๑๐๐,๕๐๐ * ๕%) + ๒๗,๑๐๐,๕๐๐ = ๒๘,๕๕๕,๕๒๕

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๒๘,๕๕๕,๕๒๕ = (๒๘,๕๕๕,๕๒๕ * ๕%) + ๒๘,๕๕๕,๕๒๕ = ๒๙,๙๘๓,๓๐๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๒๙,๙๘๓,๓๐๑

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีคนครอง กองคลัง


๑. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการคลัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๑	ช่วยจัดทำรายงานแสดงฐานะการเงินทุกเดือน	๒๕๐	๑๒	๑,๕๕๐	๐.๐๑
๒	ช่วยจ่ายเงินให้กับหน่วยงาน บริษัทห้างร้านต่างๆ	๑๘๐	๒๕๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓	ช่วยทำแผนการใช้จ่ายเงิน	๒๕๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๔	ช่วยการเบิกจ่ายเงินให้เป็นไปตามแผน	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
รวม					๐.๖๑

(ลงชื่อ).....


(นายภูมิพร ฟาสว่าง)
 ปลัด อบต.บ้านแพน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนจ้างรวมอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีย)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)		(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๑	ช่วยงานการซ่อมและบำรุงรักษา งานการจำหน่ายพัสดุ	๒๔๐	๕	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๒	ช่วยงานเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ประมาณรายจ่าย	๒๔๐	๕	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๓	ช่วยทำทะเบียนคุมครุภัณฑ์ จัดทำประวัติครุภัณฑ์ และกำหนด หมายเลขครุภัณฑ์ ตรวจสอบทรัพย์สิน	๔๘๐	๑๒๐	๕๙,๖๐๐	๐.๙
รวม					๐.๙๒

(ลงชื่อ).....

(นายภูมินทร์ ฟ้าสว่าง)

ปลัดอบต.บ้านแพน

ตำแหน่งข้าราชการที่มีคนครอง กองช่าง

๑. นักบริหารงานกองช่าง (ระดับต้น)

ตำแหน่งข้าราชการที่ไม่มีคนครอง กองช่าง :

๑. นายช่างโยธา (ระดับปฏิบัติงาน)

บัญชีปริมาณงานจ้างช่างอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติกำกับดูแลตำแหน่ง
กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ตำแหน่งนายช่างโยธา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาดังหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)				(๖)
๑	ปฏิบัติงานสำรวจทางเพื่อการก่อสร้าง	๑๒๐	๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙
๒	ถอดแบบ ประมาณราคา	๗๒๐	๔๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๔
๓	เขียนแบบ	๒๔๐	๔๐	๙,๖๐๐	๐.๑๑
๔	การควบคุมการก่อสร้าง และบำรุงรักษาช่างโยธา	๑,๔๔๐	๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๖๙
รวม					๑.๘๓

(ลงชื่อ).....
(นายภูมิทร พัสว่าง)
ปลัดอบต.บ้านแพน

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีคนครอง กองช่าง

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๑	ปฏิบัติงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งหนังสือ การลงทะเบียน การรับหนังสือ การร่างโต้ตอบหนังสือ ของกองช่าง ช่วยพิมพ์ประมาณราคาโครงการต่างๆ จัดทำฎีกาเบิกจ่าย	๓๖๐	๒๐	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๒		๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๓		๑๕๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
รวม					๐.๖๕

(ลงชื่อ).....


(นายภูมินทร์ ฟาสว่าง)

ปลัดอบต.บ้านแพน



ที่ อย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๕๒

สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ศาลากลางจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ถนนสายเอเชีย อย ๑๓๐๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ่มตึกคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด จำนวน ๑๗ เรื่อง ดังนี้

๑. รับทราบสรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓
๒. รับทราบการขยายระยะเวลาดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีไม่มีบัญชีหรือผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว
๓. รับทราบการรายงานตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (สายบริหาร) ที่ว่าง จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ อัตรา
๔. เห็นชอบประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๓
๕. เห็นชอบให้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ นายกองค์ การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๗ แห่ง
๖. เห็นชอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๖ แห่ง รวม ๖ ราย
๗. เห็นชอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีจ้างใหม่) จำนวน ๑ แห่ง รวม ๑ ราย
๘. เห็นชอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีต่อสัญญา) จำนวน ๔๗ แห่ง รวม ๓๒๙ ราย
๙. เห็นชอบการรับโอน และให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น (ภายในเขตจังหวัด) จำนวน ๒๕ แห่ง รวม ๑๓ ราย
๑๐. เห็นชอบการรับโอน และให้โอนพนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่น (นอกเขตจังหวัด) จำนวน ๒๒ แห่ง รวม ๒๒ ราย
๑๑. เห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ ราย

/๑๒ เห็นชอบ...

บัญชีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มและการขอยุบเลิกตำแหน่งงานส่วนต้นและพนักงานจ้างตามสัญญาจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามสัญญาจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

อำเภอ	อบต.	กรอบอัตรากำลัง		กรอบอัตรากำลัง		ลูกจ้างประจำ	ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น			ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	จำนวน (อัตรา) (ปรับเพิ่ม / ยุบ)	ตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลง	ความเห็น	มติ
		เดิม (อัตรา)	ใหม่ (อัตรา)	เดิม (อัตรา)	ใหม่ (อัตรา)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖							
ย	โพสสาวหาญ									๑. แม็คควี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		สำนักปลัด	๑	ยุบ (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(พนักงานจ้างตามภารกิจ)		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๓. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		กองคลัง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
ย	บ้านทับ									๕. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ปก./ชก.	กองคลัง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
ย	บ้านช้าง									๑. นักจัดการงานทั่วไป		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
ก	บ้านคลอง									-		-	-		ผ่าน	เห็นชอบ
ก	ขายมา									-		-	-		ผ่าน	เห็นชอบ
										๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถนำ)		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										(พนักงานจ้างตามภารกิจ)						
										๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										(พนักงานจ้างตามภารกิจ)						
										๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		กองคลัง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		กองช่าง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		กองการศึกษา	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
ก	บ้านแพน									๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พง./ชง.	สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๖)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		กองคลัง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										(พนักงานจ้างตามภารกิจ)						
ก	มารวิชัย									๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		สำนักปลัด	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๒. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)		สำนักปลัด	๑	ยุบ (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๓. การโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)		สำนักปลัด	๑	ยุบ (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ
										๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		กองคลัง	๑	เพิ่ม (ปี ๖๔)	ผ่าน	เห็นชอบ