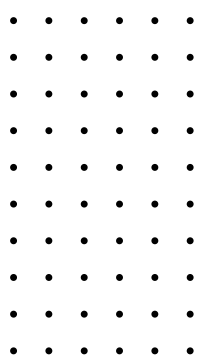
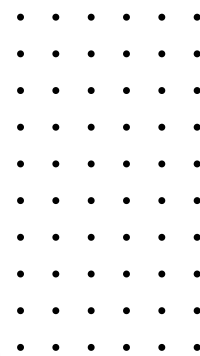


องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....  
โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารงานบุคคลและการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชรินทร์ มนะโนแสน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง  
อำเภอองาว จังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดเป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓
๑๔. ภาคผนวก	๓๖

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง) ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เป็นการวางแผนใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงมีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงสามารถวางแผนอัตรากำลัง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อจัดโครงสร้างส่วนราชการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายใน การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง

๒.๘ เพื่อการกำหนดตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับประเภทของหน่วยงานโดยคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลและรองรับความก้าวหน้าของบุคลากร

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โคนในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๑.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้อง

/กับภารกิจ...



กับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนในการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนั้นเป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยไม่ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

/กำหนดกรอบ...

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๔.๑ ประวัติตำบลบ้านแห อำเภองาว จังหวัดลำปาง

เดิมบริเวณตำบลบ้านแห เป็นเขตเมืองเก่าแก่นับว่าเป็นชุมชนโบราณแห่งหนึ่งของอำเภองาว มีอาณาเขตไปถึงบ้านป้อห้อ (หมู่ ๔ ในปัจจุบัน) ใจกลางเมืองตั้งอยู่บริเวณบ้านดอนไชย ที่ตั้งที่ว่าการอำเภอหลังเก่า ต่อมาถูกเงี้ยวเข้ารุกรานบ้านเมือง จึงถูกปล่อยให้ร้างเปล่า ในปี พ.ศ.๒๔๓๐ ได้มีประชาชนระแหง จากเมืองตักสิลา (จังหวัดตาก) อพยพเข้ามาอยู่เป็นจำนวนมาก หัวหน้าประชาชนเรียกว่า “เจ้าระแหง” กำนันที่มีเสียงสมัยนั้นคือ “ขุนแหงหาญสู้”

สภาตำบลบ้านแห ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ โดยมีที่ทำการตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านร่องเห็ด ตำบลบ้านแห อำเภองาว จังหวัดลำปาง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภองาว ไปทางทิศตะวันออกประมาณ ๖ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดกับตำบลปงเตา และอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ทิศใต้ ติดกับตำบลหลวงเหนือ ตำบลหลวงใต้ และตำบลแม่ตึบ

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลสะเอียบ อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลหลวงเหนือ ตำบลปงเตา

มีเนื้อที่ประมาณ ๑๕๓.๕๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๙๕,๙๗๕ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๘.๓๒ ของพื้นที่อำเภองาว (พื้นที่อำเภองาว ๑,๘๙๕.๓๑๓ ตารางกิโลเมตร)

##### ๔.๒ สภาพภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบด้วยที่ราบ ที่ราบลุ่ม ที่ดอนและมีภูเขาสลับซับซ้อน ทิศเหนือและทิศตะวันออกเป็นป่าสงวนแห่งชาติ คือป่าสงวนแห่งชาติแม่จาวฝั่งซ้ายเป็นอุทยานแห่งชาติแม่ยม แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญ คือ ห้วยส้ม ห้วยร่องอ้อ ห้วยร่องป่าแดง ลำน้ำแม่แหง เป็นต้น

## ๔.๓ จำนวนหมู่บ้านและประชาชน

ตำบลบ้านแหงมีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ๘ หมู่บ้าน ประชากรทั้งสิ้น ๖,๒๒๒ คน แยกเป็น ชาย ๓,๑๓๒ คน หญิง ๓,๐๙๐ คน จำนวน ๒,๑๕๖ ครัวเรือน (ความหนาแน่น ๓๕ : ๑ ตารางกิโลเมตร)

หมู่ ที่	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านแหงเหนือ	๔๔๖	๔๕๖	๙๐๒	๓๑๒
๒	บ้านแหงใต้	๓๒๕	๓๒๑	๖๔๖	๒๑๗
๓	บ้านร่องเห็ด	๔๕๘	๔๔๓	๙๐๑	๓๑๕
๔	บ้านบ่อห้อย	๖๔๕	๖๒๓	๑,๒๖๘	๔๔๕
๕	บ้านแม่อน	๓๑๘	๓๑๐	๖๒๘	๒๑๓
๖	บ้านทุ่งโป่ง	๑๗๖	๑๗๓	๓๔๙	๑๒๑
๗	บ้านแหงเหนือ	๓๗๖	๓๕๕	๗๓๑	๒๖๘
๘	บ้านร่องเห็ดพัฒนา	๓๘๘	๔๑๐	๗๙๘	๒๖๕

## ๔.๔ สภาพเศรษฐกิจ

## ๔.๔.๑ อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรทำนา ทำสวน ทำไร่ เพื่อการบริโภคและจำหน่าย ด้านปศุสัตว์ส่วนมากจะเลี้ยงไว้เพื่อบริโภคและเพื่อใช้เป็นแรงงาน ส่วนใหญ่จะเลี้ยงแบบปล่อยตามธรรมชาติ มีพื้นที่ปลูกพืชจำนวน ๒๐,๗๖๑ ไร่ แยกเป็น

๑. พื้นที่นา ๙,๓๙๖ ไร่
๒. พื้นที่พืชไร่ ๖,๕๑๐ ไร่
๓. พื้นที่ไม้ผล ๔๕๘ ไร่
๔. พื้นที่ไม้ยืนต้น ๒,๙๔๒ ไร่
๕. พื้นที่ปลูกผัก ๑,๔๕๕ ไร่

## ๔.๔.๒ หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

ด้านการประกอบอาชีพอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมขนาดเล็กไว้แปรรูปผลผลิตการเกษตรได้แก่ โรงสีข้าว จำนวน ๑๓ แห่ง ร้านขายของ ๔๐ แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ตามหมู่บ้านต่างๆ เพื่อให้บริการแก่เกษตรกร

## ๔.๕ สภาพสังคม

## ๔.๕.๑ การศึกษา

๑. มีโรงเรียนจำนวน ๒ แห่ง ดังนี้
  ๑. โรงเรียนชุมชนบ้านแหง
  ๒. โรงเรียนบ้านบ่อห้อย
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง
  ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหงใต้
  ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหงเหนือ
  ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบ่อห้อย

๓. ที่อ่านหนังสือพิมพ์ ครบ ๘ หมู่บ้าน

๔. หอกระจายข่าว ครบ ๘ หมู่บ้าน

#### ๔.๕.๒ องค์การศาสนา

๑. มีวัดจำนวน ๔ แห่ง

๒. มีสำนักสงฆ์จำนวน ๒ แห่ง

#### ๔.๕.๓ การสาธารณสุข

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านแหงใต้

๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านบ่อห้อย

โรคที่ทำให้ประชาชนตำบลบ้านแหง เสียชีวิตมากที่สุด ประจำปี ๒๕๖๒

๑. โรคหัวใจและหลอดเลือด จำนวน ๘ ราย

๒. โรคปอดติดเชื้อ จำนวน ๗ ราย

๓. โรคมะเร็งทุกชนิด จำนวน ๖ ราย

๔. โรคความดันโลหิตสูง จำนวน ๖ ราย

๕. โรคไตวาย จำนวน ๕ ราย

โรคที่พบมากที่สุดในการตำบลบ้านแหง ประจำปี ๒๕๖๒

๑. โรคความดันโลหิตสูง ชาย ๙๐๙ คน หญิง ๑,๗๗๓ คน

๒. โรคไข้หวัด ชาย ๗๐๐ คน หญิง ๘๒๙ คน

๓. โรคเบาหวาน ชาย ๒๐๓ คน หญิง ๕๐๙ คน

๔. โรคปวดกล้ามเนื้อ ชาย ๑๓๔ คน หญิง ๒๓๑ คน

๕. โรคกระเพาะอาหาร ชาย ๗๓ คน หญิง ๑๔๐ คน

#### ๔.๖ การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### ๔.๖.๑ การคมนาคม

ในพื้นที่มีเส้นทางคมนาคมสู่ตำบลบ้านแหง ๒ เส้นทาง เป็นถนนลาดยางมะตอยสายตำบลหลวงเหนือผ่านบ้านทุ่งโป่งไปมาบ้านทุ่งโป่ง หมู่ที่ ๖ ตำบลบ้านแหง และถนนลาดยางมะตอยสายบ้านดอนไชย ตำบลหลวงเหนือ มาถึงบ้านร่องเห็ดและบ้านแหงเหนือ

##### ๔.๖.๒ การโทรคมนาคม

มีอินเทอร์เน็ตตำบล ๗ แห่ง

##### ๔.๖.๓ การใช้ไฟฟ้า

มีไฟฟ้าเข้าทั่วถึงทั้ง ๘ หมู่บ้าน

##### ๔.๖.๔ ไฟฟ้าสาธารณะ

๑. บ้านแหงเหนือ หมู่ที่ ๑ จำนวน ๘๐ จุด

๒. บ้านแหงใต้ หมู่ที่ ๒ จำนวน ๘๖ จุด

๓. บ้านร่องเห็ด หมู่ที่ ๓ จำนวน ๗๒ จุด

๔. บ้านบ่อห้อย หมู่ที่ ๔ จำนวน ๙๐ จุด

๕. บ้านแม่งอน หมู่ที่ ๕ จำนวน ๕๖ จุด

๖. บ้านทุ่งโป่ง หมู่ที่ ๖ จำนวน ๔๖ จุด

๗. บ้านแหงเหนือ หมู่ที่ ๗ จำนวน ๙๐ จุด

๘. บ้านร่องเห็ดพัฒนา จำนวน ๘๐ จุด

## ๔.๖.๗ ทรัพยากรธรรมชาติ

ก. ทรัพยากรในพื้นที่อุดมสมบูรณ์ด้วยป่าไม้ และมีถ่านหินลิกไนต์

ข. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน ๑๕ สาย
- หนอง คลอง บึง จำนวน ๖ แห่ง

ค. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- อ่างเก็บน้ำ จำนวน ๓ แห่ง
- ฝาย พังกั้นน้ำ จำนวน ๒๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๑๐๓ แห่ง
- บ่อโยก จำนวน ๑๒ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง มีหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านแหง ดังนี้

## ๑. ปัญหาและความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การพัฒนาพื้นที่ในเขตตำบลบ้านแหงที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นงานหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในด้านการดำรงชีวิต การทำมาหากิน ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน แต่การปฏิบัติงานก็ย่อมมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เช่น ปัญหาด้านกฎหมายที่ยุ่ยาก ซับซ้อน ปัญหาการไม่ให้ความร่วมมือเพราะมองว่าตนเองเสียประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว ปัญหาด้านตัวบุคลากร ขาดความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน

## ๒. ปัญหาและความต้องการด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านแหง ประกอบอาชีพด้านการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ ค้าขาย และรับจ้าง ปัญหาหลักของด้านการเกษตรจึงเป็นปัญหาด้านการตลาด การระบายผลผลิตทางการเกษตรสู่ผู้บริโภค ปัจจุบันเกษตรกรยังพึ่งพิงพ่อค้าคนกลางจึงทำให้มีการกดราคาผลผลิตทางการเกษตร ประชาชนขาดความรู้ ด้านการตลาดอิเล็กทรอนิกส์การค้าขายโดยตรงผู้ค้าและผู้ซื้อ

## ๓. ปัญหาและความต้องการสังคม

ปัจจุบันประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านแหงยังยึดติดกับความเก่าที่สืบสานกันมาและมีการปฏิบัติที่ผิดๆ จึงมีการรวมกลุ่มเฉพาะตามความเชื่อที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นทางการเมืองที่หลากหลายและเริ่มเข้าสู่สังคมเมืองมากขึ้นมีลักษณะของการทำงานอย่างเร่งรีบ กลับบ้านก็จะอยู่ในบ้านตนเองไม่มีการติดต่อ ปฏิสัมพันธ์กันต่างคนต่างๆ กิจกรรมสาธารณะก็ไม่ได้ร่วมจึงทำให้เป็นปัญหาของสังคมในเรื่องความสามัคคี

## ๔. ปัญหาและความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองและการบริหาร ในพื้นประชาชนมีความรู้เรื่องการเมืองและการบริหารมากขึ้นรู้จักหน้าที่ตนมีการแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานการเมืองและตระหนักถึงความสำคัญของหลัก ประชาธิปไตย แต่ก็มีส่วนที่ยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการบริหารที่น้อยและไม่สนใจ จึงเกิด ปัญหาการซื้อสิทธิขายเสียงไม่ว่าจะเป็นการเมืองระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น เป็นต้น

### ๕. ปัญหาและความต้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พื้นที่ตำบลบ้านแหง เป็นที่ราบลุ่มติดป่า มีภูเขาสลับที่ราบความอุดมสมบูรณ์ มีอ่างเก็บน้ำ ๓ อ่างเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้งและเป็นแหล่งเพาะพันธ์สัตว์น้ำเป็นอาหารของประชาชน ในป่ามีเห็ด ผัก ผลไม้ สัตว์ป่า แต่ก็มีมีการบุกรุกป่าของประชาชนในพื้นที่เข้าไปตัดไม้ ถางป่าเพื่อทำการเกษตร เผาป่าเพื่อให้ต้นไม้ผลิ ใบอ่อน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

### ๖. ปัญหาและความต้องการด้านการสาธารณสุข

พื้นที่ตำบลบ้านแหงมีขนาดที่กว้างใหญ่และมีป่า ที่ดินรกร้างว่างเปล่าจำนวนมากจึงเป็นที่เพาะพันธ์ยุงลาย ยุงก้นปล่อง ยุงรำคาญ เป็นต้น ทำให้เกิดโรคไข้เลือดออก ไข้มาเลเรียซึ่งเป็นปัญหาที่พบบ่อย และยังการปัญหาการกินอาหารสุกๆดิบ ทำให้เป็นโรคพยาธิต่างๆ และการดำเนินชีวิตยังไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้ เช่น การไม่ใช้ช้อนกลาง ล้างมือไม่สะอาด ไม่สวมหน้ากากอนามัย แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มปัญหาดังกล่าวเริ่มลดน้อยลงเนื่องจากหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ประชาสัมพันธ์และอบรมให้ความรู้อย่างจริงจัง

### ๗. ปัญหาและความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ในตำบลบ้านแหงประชาชนส่วนใหญ่นับถือพุทธศาสนา เป็นจำนวนมาก และมีศาสนาอื่นๆ อยู่บ้าง เช่น ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม และศาสนาฮินดู เป็นต้น มีการปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาเป็นประจำ ยังไม่มีแนวโน้มการการขัดแย้งกันทางศาสนา

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### ๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการสร้างและบำรุงทางน้ำและทางบก
๒. มีการจัดหาน้ำสะอาดบริโภคและอุปโภค
๓. มีการจัดให้มีการไฟฟ้าและแสงสว่าง

#### ๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีพื้นที่กว้างใหญ่ยากต่อการพัฒนา
๒. สภาพปัญหาที่มีความแตกต่างกันจึงต้องใช้การบริหารที่ซับซ้อน

#### ๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. พื้นที่กว้างใหญ่จึงเป็นโอกาสในเรื่องการพัฒนามากขึ้น

#### ๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณการดำเนินงานมีน้อยไม่เพียงพอความต้องการ
๒. ขาดความร่วมมือจากประชาชน

### ๕.๒ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

#### ๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการป้องกันโรคติดต่อ โรคระบาด
๒. มีการสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดผู้นำที่ทำงานอย่างจริงจัง
๒. ทำงานไม่มีความต่อเนื่อง

๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้มีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างหน่วยงานกับประชาชนทำให้ได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่การคิด การปฏิบัติ เป็นต้น

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. หน่วยงานขาดผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ ในด้านนี้

๒. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน

๒. มีการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขาดความต่อเนื่อง การประสานงาน การดำเนินงาน

๒. การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ครบถ้วน

๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีการให้ความรู้ตรงและเป็นความจริงไม่บิดเบือน

๒. ประชาชนมีแนวโน้มการมีส่วนร่วมมากขึ้น

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การโครงการอบรมขาดความร่วมมือในการเข้าร่วม

๒. ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา

ท้องถิ่น

๒. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมด้วยตนเองและ

ร่วมกับหน่วยงานอื่น

๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีระบบบริหารจัดการที่ล่าสมัย ไม่ทันสมัย

๒. บุคลากรขาดความเข้าใจในระบบงาน

๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีผลผลิตทางการเกษตรจำนวนมาก

๒. มีระบบข่าวมวลชนข่าวสารให้ประชาชน และระบบอินเทอร์เน็ตไร้สายบริการ

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. บุคลากรในหน่วยงานและประชาชนไม่ชำนาญเรื่องการจัดการเว็บไซต์

๒. ประชาชนขาดความรู้เรื่องการตลาด การขาย การบรรจุภัณฑ์

## ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ให้ดำเนินกิจกรรม โครงการ เพียงพอต่อความต้องการ
๒. มีทรัพยากรน้ำ ดิน ป่าไม้ และแร่ธาตุจำนวนมาก ที่อุดมสมบูรณ์
๓. ผู้บริหาร ผู้นำ ให้ความสำคัญการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### ๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. มีพื้นที่มาก ขาดงบประมาณดำเนินการ
๒. ประชาชนส่วนมากมีการบุกรุกป่าเพื่อประกอบอาชีพและล่าสัตว์

### ๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. สามารถรับการอุดหนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้และมีโอกาสมากที่จะได้รับการช่วยเหลือด้านโครงการต่างๆ เช่น ขุดลอก สร้างฝาย สร้างอ่าง ปลูกต้นไม้ เป็นต้น
๒. ประชาชนมีอาชีพหมุนเวียนจากการเพาะปลูกเป็นหาของป่า ล่าสัตว์ เป็นการพึ่งพิงอาศัยกัน
๓. สามารถสร้างกลไกการสำนึกรักป่า ชี้แจงเหตุผลการอนุรักษ์ป่าเพื่อให้เกิดห่วงโซ่อาหารมีน้ำมีปลา มีป่ามีสัตว์ป่า

### ๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนมีความเข้าใจผิดว่าการเผาป่าจะทำให้ป่าผลิบาน มดแดงผลิตไข่หรือเผาเพื่อล่าสัตว์ เลยทำให้ป่าไม้ถูกทำลาย
๒. มีพื้นที่ป่าเป็นจำนวนมากกว้างใหญ่ องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านแห่งและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเข้าไปดูแลยากลำบาก มีภูเขาสูงไม่มีถนน ทางเดิน เป็นต้น

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย
๒. มีการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม
๓. มีการทำนุบำรุงศาสนา วันสำคัญต่างๆ

### ๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประเพณีบางอย่างยังไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากกระทรวงวัฒนธรรมจึงเป็นอุปสรรคในการส่งเสริม สนับสนุน
๒. ประเพณีบางประเภทเป็นของประชาชนเฉพาะด้าน บางกลุ่ม

### ๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดการสร้างความสามัคคี และการร่วมปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน
๒. ได้รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีจึงเกิดการรักและห่วงแหนบ้านเกิด และเกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดระบบข้อบังคับทางสังคมที่ใช้บังคับตนเอง

### ๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่เนื่องจากมรภารกิจจำนวนมาก
๒. ข้อระเบียบกฎหมายที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และยากต่อการปฏิบัติราชการ



๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีการจัดบุคลากรบูรณาการประสานความร่วมมือ และส่งเสริมการอบรมร่วมกัน มีบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานร่วมกัน
๒. มีการติดต่อสื่อสารกันทางตรงเพื่อความรวดเร็วในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
๓. มีทรัพยากรเพียงพอในการจัดบริการสาธารณะ และการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยที่เหมาะสม ทันสมัย

๒. จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรและประชาชนในพื้นที่ขาดความกระตือรือร้น เนื่องจากไม่ค่อยมีเหตุการณ์เกิดความเสียหายไม่เห็นความสำคัญ

๓. โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีแผนงาน และโครงการอบรม กระตุ้นเตือนตลอดเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและแนวทางการปฏิบัติอย่างถูกต้อง
๒. มีการส่งบุคลากร ประชาชน อปพร. เข้ารับการอบรมกับกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างต่อเนื่อง

๔. อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. กฎ ระเบียบ กฎหมาย ไม่ชัดเจนหรือมีความยุ่งยากซับซ้อนเกินจำเป็นยากต่อการปฏิบัติงาน
๒. มีหน่วยงานปฏิบัติงานทับซ้อนกันจึงยากต่อการบริหารจัดการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งสามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง อปท.อื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๗) การจัดให้มีโรฆ่าสัตว์
- (๘) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๙) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดระบบรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในตำบล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำ
- แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ไม่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
- ท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การบริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงมีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจหลักในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ต้องทำในเขตพื้นที่ตำบล ตามมาตรา ๖๗,๖๘ แล้วยังมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การสนับสนุนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน ตามนโยบายของผู้บริหารหน่วยงาน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และนโยบายของรัฐบาล ที่เพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานทั้งสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง แล้วปรากฏว่ามีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีปัจจุบัน

๑) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปางและของตำบลบ้านแหง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

(๒.๑) นักบริหารงานท้องถิ่น (๑๐)

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา

(๒.๒) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)

- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิเคราะห์นโยบายแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- ครูชำนาญการ จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์การ ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษาวัฒนธรรมและการกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

(๒.๓) กองคลัง (๐๔)

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ด้านการเมืองการบริหารจัดการองค์การ

(๒.๔) กองช่าง (๐๕)

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

- นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

(๒.๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ทั้ง ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงานแล้ว สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างคล่องตัวและทันเวลาที่กำหนด จึงไม่มีความต้องการที่จะกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม และเพื่อความคุ้มค่าและงบประมาณจึงกำลังอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลตาม ข้อ ๘

/๘. โครงสร้าง...

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างการส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นสำนัก กอง และหน่วยตรวจภายใน ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอื่นๆ ที่มีใช้งานของส่วนราชการใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร</li> <li>- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานดูแลผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>- ผู้ป่วยเอดส์</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด (๐๑)</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอื่นๆ ที่มีใช้งานของส่วนราชการใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศการบริหารจัดการเพื่อวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน</li> <li>- งานพัฒนาบุคลากร</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร</li> <li>- งานช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร</li> <li>- งานส่งเสริมอาชีพเกษตรกร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ</li> <li>- งานดูแลผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ</li> <li>- ผู้ป่วยเอดส์</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน งานบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานสารบัญชี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานสำรวจออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและออกแบบถนน อาคาร ฝาย สะพาน อ่างเก็บน้ำ สระ เป็นต้น</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>๔.๑ งานตรวจสอบเอกสาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานการเงิน</li> <li>งานก่อสร้าง</li> <li>งานควบคุมภายใน</li> <li>งานพัสดุ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน งานบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานสารบัญชี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานสำรวจออกแบบ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและออกแบบถนน อาคาร ฝาย สะพาน อ่างเก็บน้ำ สระ เป็นต้น</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานก่อสร้างและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างอาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานข้อมูลการก่อสร้าง</li> <li>- งานจัดการงานช่าง</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p> <p><b>๔.๑ งานตรวจสอบเอกสาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>งานการเงิน</li> <li>งานก่อสร้าง</li> <li>งานควบคุมภายใน</li> <li>งานพัสดุ</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา แต่เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงมีปริมาณบุคลากรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณ ดังนั้นกรอบอัตรากำลังปัจจุบันจึงสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ที่กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่มีความจำเป็น และสามารถนำผลการวิเคราะห์ที่กำหนดตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด) (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ทน.สป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผ.อ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการคลัง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	





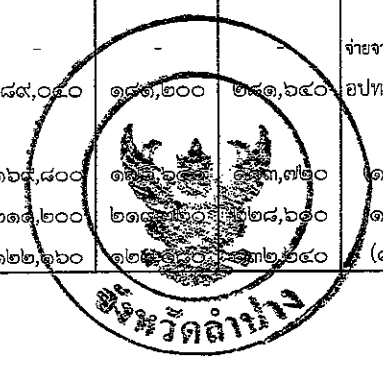
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผ.อ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๙	๔๐	๔๐	๔๐	+๑	๐	๐	



/ส. ภาระคำใช้จ่าย...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ เงินเดือน ค่าจ้าง
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙										
๑	นักบริหารท้องถิ่น (๐๐) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๘๓๘,๐๘๐	(๕๐,๖๗๐)
๓	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๗,๒๔๐	๔๐,๘๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐๒๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๖๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๘๓,๑๒๐	๕๙๘,๖๐๐	๕๑๕,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปค./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปค.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหงเหนือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๒	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๓	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหงใต้	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๑๕,๒๘๐	๑๙,๔๔๐	๙,๓๖๐	๒๓,๖๔๐	๔๓,๐๘๐	อปท.สมทบจ่าย
๑๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๕	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป้อหือ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๒,๒๔๐	๗๙,๖๘๐	๘๗,๔๘๐	๗๒,๒๔๐	๑๕๑,๙๒๐	๒๓๙,๔๐๐	อปท.สมทบจ่าย
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๐	-	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้าง	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘๙,๐๔๐	๙๒,๑๖๐	๑๐๐,๔๔๐	๘๙,๐๔๐	๑๓๙,๒๐๐	๒๕๑,๖๔๐	อปท.สมทบจ่าย
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓,๖๐๐)
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๑,๒๐๐	๒๑๙,๖๒๐	๒๒๘,๖๐๐	(๑๖,๙๒๐)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๒๖๐	๑๒๘,๑๘๐	๑๓๓,๖๒๐	(๙,๗๘๐)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุเงินเดือนค่าจ้าง
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒	คนสวน	-	๑	๑	๑๗๘,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	(๑๔,๘๗๐)
๒๓	คนงานทั่วไป	-	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	กองคลัง (๐๔)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๕๑,๕๕๐)
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๘	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๓,๖๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๘๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๐,๒๔๐	๓๑๑,๔๐๐	(๒๓,๕๒๐)
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้าง	ปง.	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	(๑๔,๘๕๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๗๗,๐๐๐	(๑๓,๑๐๐)
๓๒	คนงานทั่วไป กองช่าง (๐๕)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๕๒,๒๑๐)
๓๔	นักจัดการงานช่าง		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๕๘๐	(๒๗,๕๙๐)
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้าง	ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	(๒๖,๕๘๐)
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๘,๕๔๐	(๑๓,๒๑๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๙๑,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๗,๐๐๐	๒๑๕,๒๘๐	(๑๕,๙๔๐)
๓๙	คนงานทั่วไป หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๔)	รวม		๓๘	๓๕	๘,๙๒๖,๕๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๔	๓๔	๓๔	๐	๐	๐	๑,๕๖๑,๐๒๐	๑,๕๘๓,๑๘๐	๑,๕๙๕,๔๖๐	๙,๕๔๗,๘๘๐	๑๐,๑๓๑,๑๖๐	๑๐,๕๕๖,๖๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๔๓๒,๑๙๕	๑,๕๐๔,๖๗๕	๑,๕๑๘,๑๙๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๐,๙๘๐,๑๗๕	๑๑,๕๓๕,๘๓๕	๑๑,๑๗๔,๘๕๕	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(รวมเงินอุดหนุน)															๔๕,๐๐๐,๐๐๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐	๔๙,๒๕๐,๐๐๐	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี(รวมเงินอุดหนุน)															๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	๒๕,๕๐๐	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๕,๐๐๐,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๗,๒๕๐,๐๐๐ บาท = (๔๕,๐๐๐,๐๐๐×๕%)+๔๕,๐๐๐,๐๐๐=๔๗,๒๕๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๗,๒๕๐,๐๐๐) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท = (๔๗,๒๕๐,๐๐๐×๕%)+๔๗,๒๕๐,๐๐๐=๔๙,๖๑๒,๕๐๐

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นรายเดือน ค่าจ้างให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

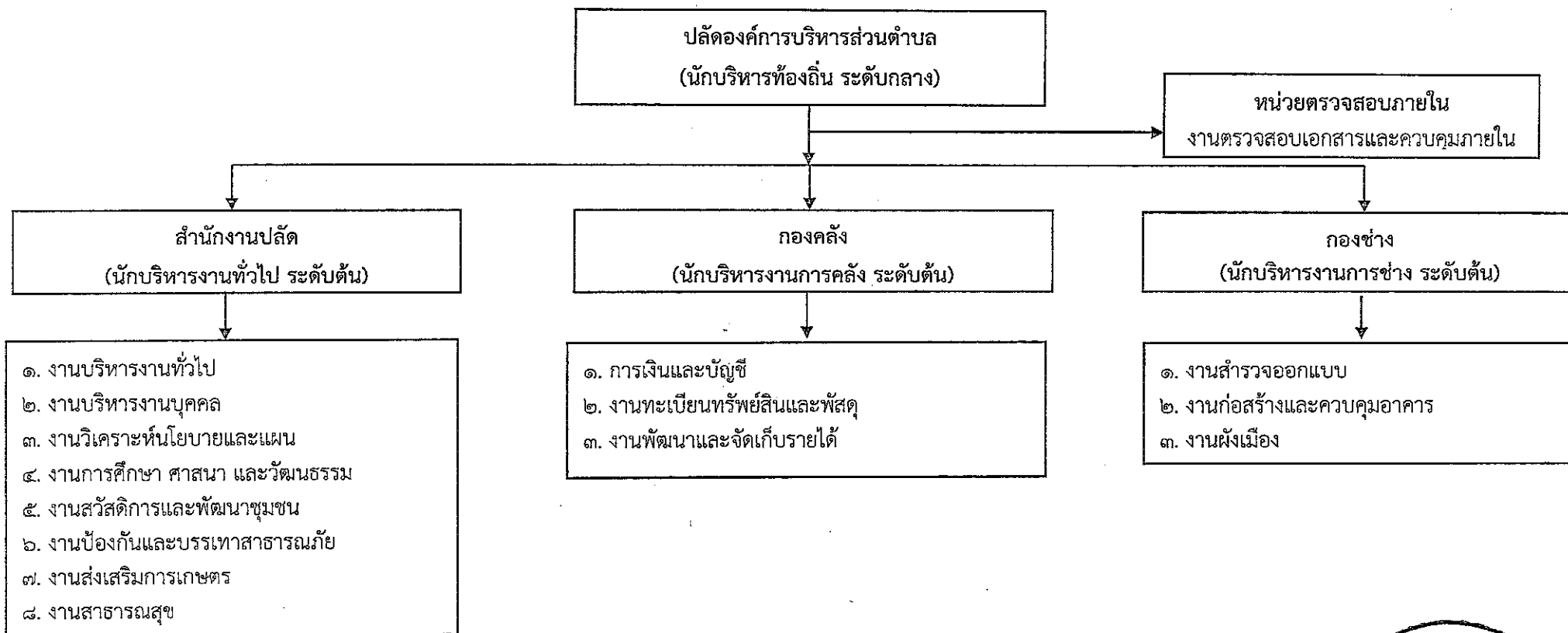
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

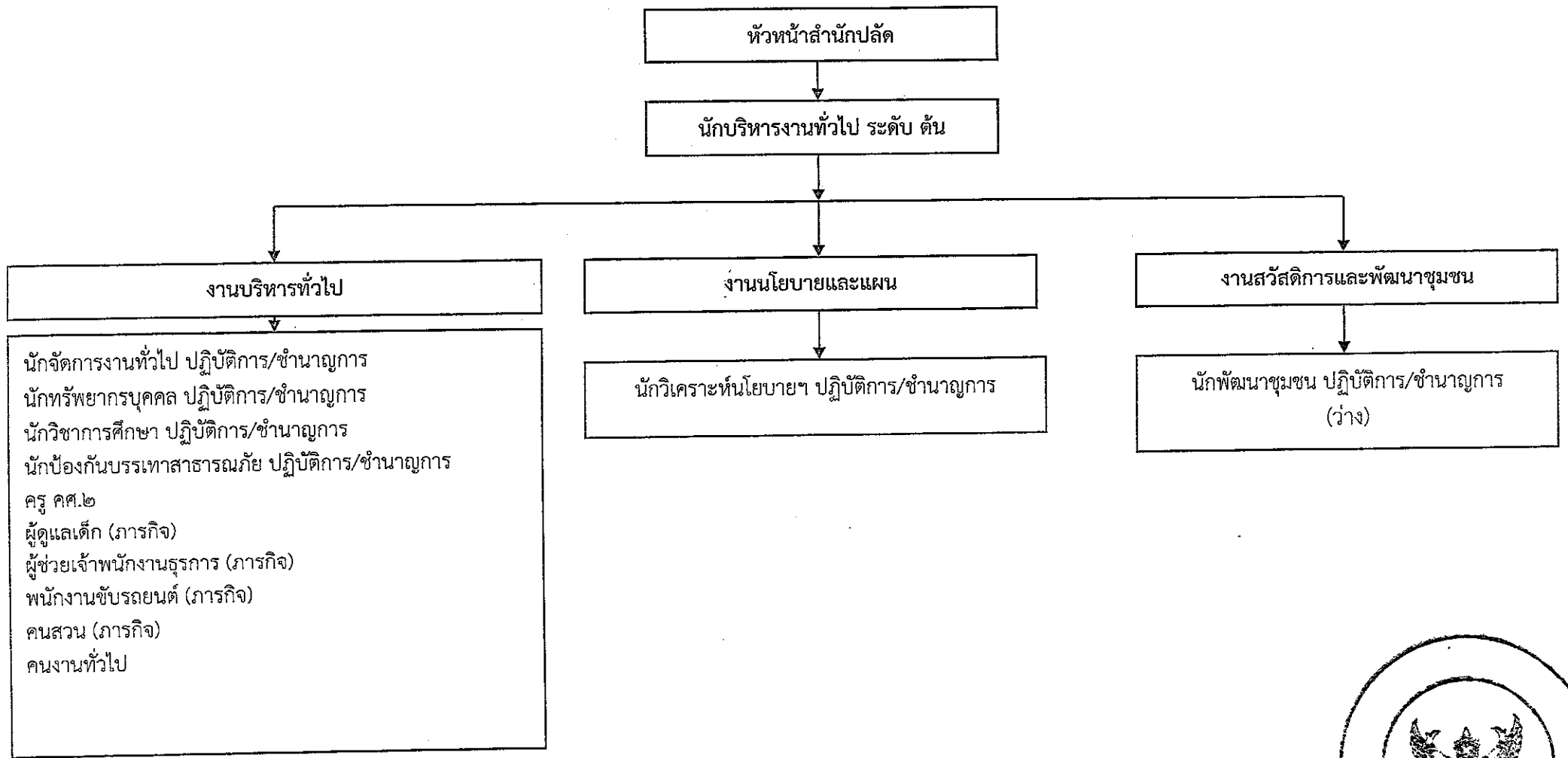


## ๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราอัตรากำลัง ๓ ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง



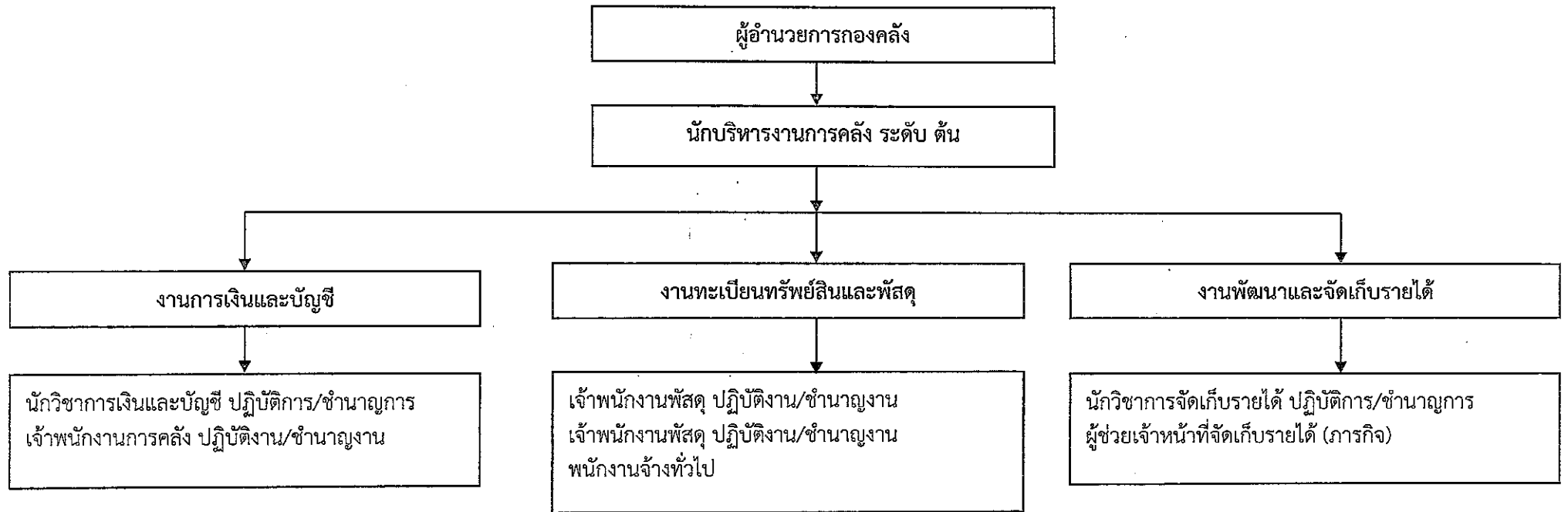
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ชก.	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	๑	-๐	๐-	๑	๕	-๐	-๐	๐-	-๐	๐-	๒	๐-	๗		



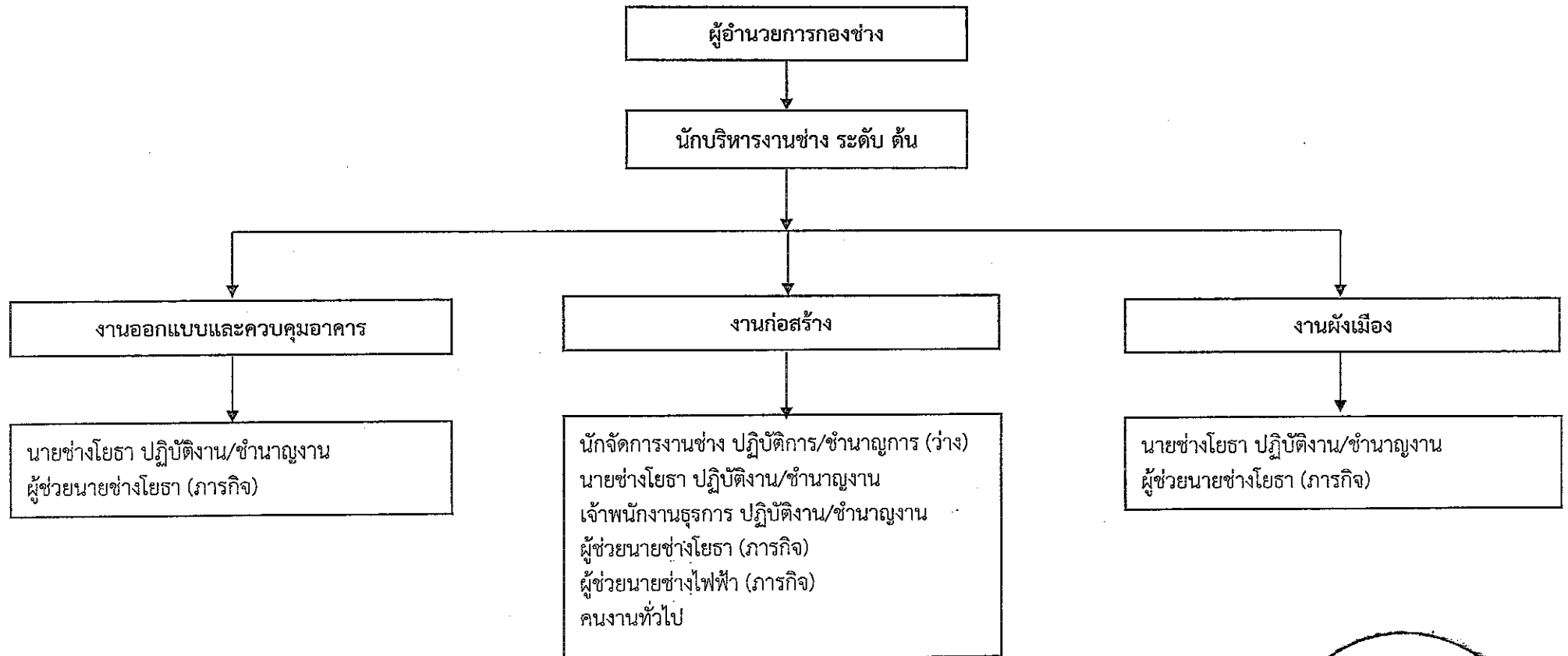
โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหงบ้านแหง



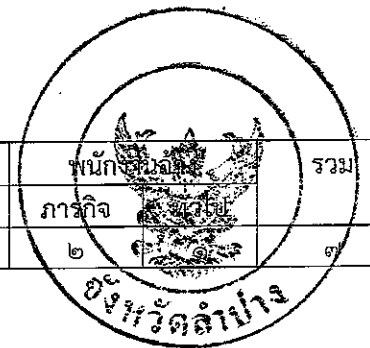
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง การกิล	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-๐	-๐	๐-	๒	-๐	๐-	๒	-๑	-๐	๐-	-๐	๑	๘



## โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

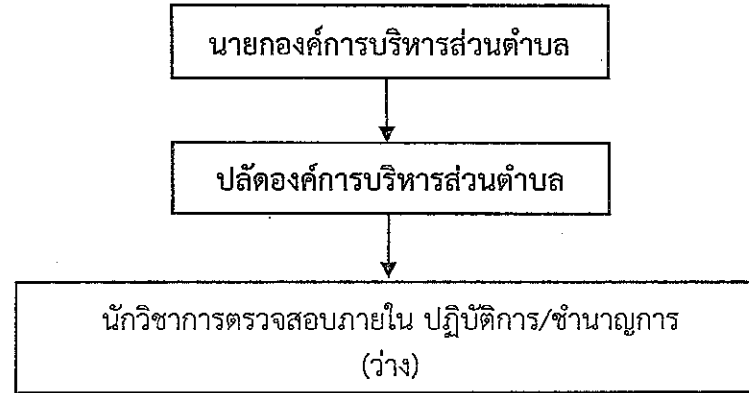


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานส่งเสริม ภารกิจ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-๐	๐-	๑-	-๐	๐-	-๐	๐-	๒	-๐	๐-	-๐	๒	๗





## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง

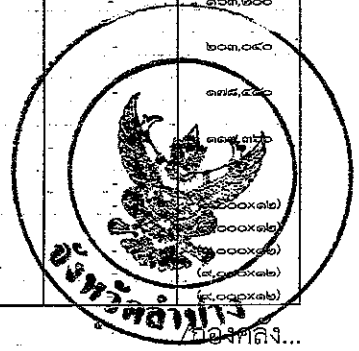


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (๑๐) นายวิชาญ สารจน	ป.โท รม.น.การปกครองท้องถิ่น	๕๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๐๘,๐๕๐ (๕๖๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๗๖,๐๕๐
๒	สำนักปลัด (๑๑) พนักงานส่วนตำบล -ว่าง-		๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๕,๓๒๐	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙๗,๓๒๐
๓	นางศุภนิดา อินปัน	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๒๒,๒๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)			๓๒๒,๒๕๐
๔	นายชวลิตวิทย์ ท่องเที่ยง	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๐๕,๖๕๐ (๒๘,๕๗๐x๑๒)			๓๐๕,๖๕๐
๕	นางสาวสุกัญญา เทพา -ว่าง-	ป.โท รม.น.นโยบายสาธารณะ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖๘,๕๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)			๕๖๘,๕๖๐
๖	นางสาวสุกัญญา เทพา -ว่าง-	ป.โท รม.น.นโยบายสาธารณะ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๐x๑๒)			๓๕๕,๓๒๐
๗	น.ส.ภัทรวรรณินทร์ เมืองมูล	ป.ตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)			๔๕๒,๓๒๐
๘	นายผลงศักดิ์ น้อยดิน	ป.โท รม.น.นโยบายสาธารณะ	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๕๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๑๑	นักป้องกัน...	ปก.	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)			๔๕๒,๓๒๐
๙	สหค.บ้านแหงเหนือ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น				
๑๐	นางบุศรินทร์ แก้วทอง	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๔๓	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๔๓	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๓,๓๒๐ (๒๗,๑๑๐x๑๒)			๓๓๓,๓๒๐
๑๑	สหค.บ้านแหงใต้ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น				
๑๒	นางสาวสุพรรณิณี อักษร สหค.บ้านบ่อห้อย	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๔๖	ครู	ค.ศ.๑	๓๓๔,๗๖๐ (๒๗,๙๓๐x๑๒)			๓๓๔,๗๖๐
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นางพิศมัย ริงทิพย์	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก	ต้น		ผู้ดูแลเด็ก	ต้น				
๑๔	กรมฯอุดหนุนให้ ๙,๔๐๐ ๐ปท.สมทบ ๑๕,๓๘๐ - ๙,๔๐๐ = ๖,๙๘๐ ๑๒ = ๘๓,๕๖๐ สหค.บ้านแหงใต้			ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๑๕	นางกัญญา แสนจิตต์ กรมฯอุดหนุนให้ ๙,๔๐๐ ๐ปท.สมทบ ๑๕,๓๘๐ - ๙,๔๐๐ = ๖,๙๘๐ ๑๒ = ๘๓,๕๖๐ สหค.บ้านแหงเหนือ	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๑๖	นางสาวไอลีน ชัยสิทธิ์ กรมฯอุดหนุนให้ ๙,๔๐๐ ๐ปท.สมทบ ๙,๓๘๐ - ๙,๔๐๐ = ๐ ๑๒ = ๐,๕๖๐	ป.ตรี การศึกษาปฐมวัย		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอัญชลี จันทร์ดี	คุณวุฒิ		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ					
๑๘	นายชาติ ไม้กลิ่นหอม	ผู้มีทักษะ		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์					
๑๙	นายณานัน สุวรรณอินทร์	ผู้มีทักษะ		คนสวน			คนสวน					
๒๐	นายสมบูรณ์ บัวแก้ว	ผู้มีทักษะ		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์					
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป -ว่าง-			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป					
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป -ว่าง-			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป					
๒๓	นายศวัน ชันศรีเกษ			การโรง			การโรง					
๒๔	นางสาวยุพิน ธรรมนิษัย			แม่บ้าน			แม่บ้าน					
๒๕	นางสาวกนกมาศ งามสะอาด			คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป					



จังหวัดลำปาง  
กองคลัง



## ๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยและโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดโดยเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเป็นเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอประชาชนเข้ามาติดต่อหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถกับการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมั่นคงเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

## ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหง ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ โดยการส่งเข้ารับการอบรมการเขียนเว็บไซต์ แพลตฟอร์ม หรือการสร้างเพจเครื่องมือในการใช้งานทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. เส้นทางการเจริญก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล

