

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบการจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับตำแหน่ง และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงขนาดกลาง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ โดยให้ยกเลิกบัญชีอัตรากำลังตอบแทนพนักงานจ้าง แนนท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน รวมทั้งเพื่อปรับใช้กำลังคนของแต่ละส่วนราชการให้มีความเหมาะสม

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงให้เหมาะสมและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เกิด ประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้ เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของ รัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงตามกฎหมายจัดตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การพัฒนา และ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการ อยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร อัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมี

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น มีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมา อีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน ได้รับความรู้ความเข้าใจอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอกที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) ได้ ๖ วิธีการ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจองค์กร (Strategic objective) เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับ หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ

และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ (Full Time Equivalent (FTE)) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๓.๑ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๓.๒ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง (Driver)

เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง (การตรวจประเมิน LPA)

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และ Issues) นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๕.๑ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ แต่เพื่อเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น

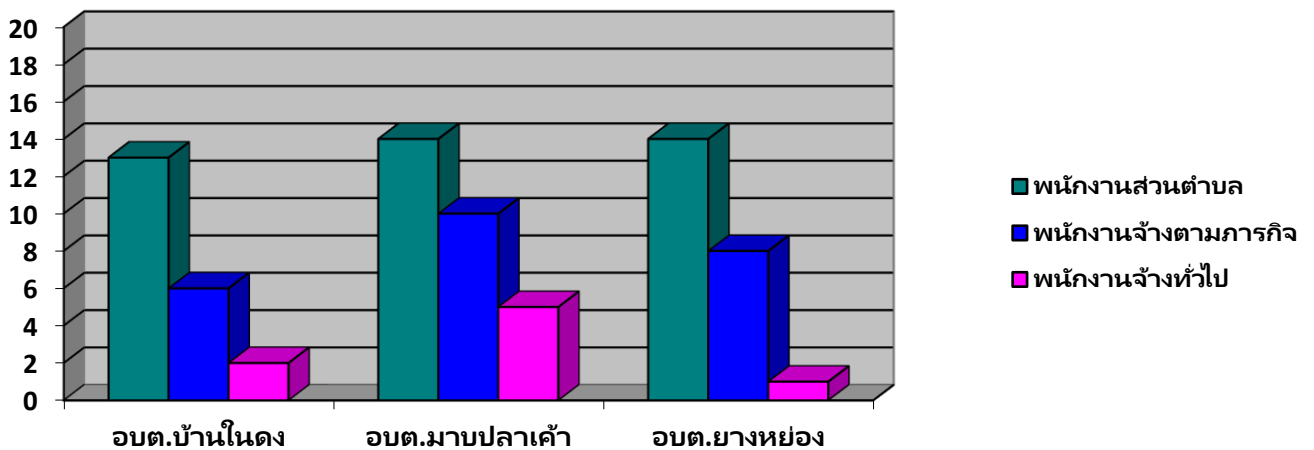
การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๕.๓ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ (Benchmarking) เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาเค้า และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

ลำดับที่	อบต.	กำหนดส่วนราชการ(กอง)	งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	หมายเหตุ
๑	บ้านในดง	๕	๒๘,๙๙๑,๗๓๓	๑๓	๗	๒	อบต.ขนาดกลาง
๒	มาบปลาเค้า	๕	๓๐,๓๔๒,๔๓๐	๑๔	๑๐	๕	อบต.ขนาดกลาง
๓	ยางหย่อง	๕	๒๖,๔๖๙,๒๙๕	๑๔	๘	๑	อบต.ขนาดกลาง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจอก และองค์การบริหารส่วนตำบลมาบปลาค้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมีจำนวนหมู่บ้าน จำนวนประชากรประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะที่ใกล้เคียงกันจึงมีอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงจึงยังคงมีความจำเป็นต้องใช้จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงได้ประกาศ รับโอน(ย้าย) ไปแล้ว คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล มาปฏิบัติงานต่อไป เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เดิมเป็นสภาตำบลบ้านในดง ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง พ.ศ. ๒๕๓๘ ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ และได้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๐ มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก และเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๒ ได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงจากขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ๖๒/๑ หมู่ที่ ๒ ตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๓.๓๖ ตารางกิโลเมตร โดยคิดเป็นไร่จำนวน ๘,๓๕๐ ไร่

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลมาบปลาค้า	อำเภอท่ายาง
	ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลหนองจอก	อำเภอท่ายาง
	ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลหนองจอก	อำเภอท่ายาง
	ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	เทศบาลตำบลท่ายาง	อำเภอท่ายาง

(ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดเขตตำบลในท้องที่อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙)

ระยะห่างจากจังหวัดเพชรบุรี ๒๕ กิโลเมตร

ระยะห่างจากอำเภอท่ายาง ประมาณ ๗ กิโลเมตร

ภูมิประเทศ (แสดงภูมิประเทศของ อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานไหลผ่าน จำนวน ๑ สาย ประชากรของตำบลบ้านในดงประมาณ ๙๘% ประกอบอาชีพทางการเกษตร ตำบลบ้านในดงมีพื้นที่ทั้งหมด ๘,๓๕๐ ไร่ มีพื้นที่ทางการเกษตร ๗,๘๒๒ ไร่ พื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ พืชหลักได้แก่ ข้าว มะนาว ผัก กล้วย เป็นต้น

ตำบลบ้านในดง แบ่งเขตการปกครองตามกฎหมายท้องถิ่น แบ่งเป็น ๖ หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงทั้งหมดแยกได้ ดังนี้

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ชื่อ กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	หลังคา เรือน	จำนวนประชากร		
				ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านในดง	นายนิพนธ์ ชาวไทย	๑๐๔	๒๐๐	๒๐๐	๔๐๐
๒	บ้านชายนา	นายกนกศักดิ์ บัวประสม กำนันตำบลบ้านในดง	๑๔๖	๒๐๑	๒๒๐	๔๒๑
๓	บ้านหัวเข้	นายพนา วงศ์ญาติ	๑๒๘	๒๔๑	๒๓๐	๔๗๑
๔	บ้านใหม่	นายไพฑูรย์ ช่างน้ำ	๑๕๗	๒๔๓	๒๖๗	๕๑๐
๕	บ้านในดง	นายปรีชา สงคราม	๑๒๒	๑๘๓	๒๐๐	๓๘๓
๖	บ้านหนองค่าง	นายปรีชา หนูน้อย	๑๖๓	๒๘๗	๓๓๕	๖๓๒
รวม			๘๒๐	๑,๓๖๕	๑,๔๕๒	๒,๘๑๗

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีความครบถ้วนอันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่บนความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจุบันและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

วิสัยทัศน์

ตำบลบ้านในดงเป็นชุมชนน่าอยู่ การคมนาคมสะดวก ระบบสาธารณสุขปลอดภัย

มีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีส่วนร่วม การบริหารจัดการที่ดี ก้าวหน้าเศรษฐกิจ

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พัฒนาระบบจราจร
- งานด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา พัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน
- งานด้านการผังเมือง ผังเมืองเฉพาะ และป้องกันการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน
- งานด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)
- งานด้านการศึกษา
- งานด้านการสาธารณสุข
- งานด้านส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด
- สร้างความเข้มแข็งชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- งานด้านการจัดการขยะในชุมชน
- งานด้านการส่งเสริมให้เกิดการผลิต การบริการ การบริโภค เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- งานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
- งานด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์กร
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- งานด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น
- งานด้านการปรับปรุงและพัฒนารายได้
- งานด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

๔.๑ เป้าประสงค์

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐานการคมนาคมขนส่งและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน เพียงพอและตรงกับความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นรวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข การศึกษา การกีฬา และนันทนาการอย่างทั่วถึง
๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขห่างไกลจากยาเสพติดมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ทรพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาอย่างยั่งยืน ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่ดีปราศจากมลพิษ
๕. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ให้คงอยู่สืบต่อไป
๖. องค์กรและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีศักยภาพ การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน ประชาชนมีความรักสามัคคี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัด

๔.๒.๑ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) พันธกิจ ปรับปรุงและพัฒนาให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีมาตรฐาน การคมนาคมขนส่ง และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน เพียงพอและตรงกับความต้องการของประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> ๑. จำนวนถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสัญจรสะดวกมากขึ้น ๒. จำนวนสะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ได้รับการปรับปรุงซ่อมแซมให้ใช้งานได้ดี ๓. ระบบไฟฟ้าส่องสว่างมีครบทุกพื้นที่ และประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ๔. ระบบประปาสามารถผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐานสะอาด ปลอดภัย และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านคมนาคมและการขนส่ง ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนน	จำนวนถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำที่ได้รับการก่อสร้าง/ซ่อมแซมได้มาตรฐาน
พัฒนาด้านสาธารณูปโภค พัฒนาระบบไฟฟ้า – ประปา	พื้นที่ขยายเขตไฟฟ้า และประปาเพิ่มมากขึ้น

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑) พันธกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาและบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ประชาชนได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมถึงการพัฒนาและส่งเสริมด้านสาธารณสุข การศึกษา การกีฬาและนันทนาการอย่างทั่วถึง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชน ได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานในการเข้าถึงการบริการด้านสุขภาพ อย่างเสมอภาค และเท่าเทียม และมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงมากขึ้น ๒. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น ไข้เลือดออก, โรคพิษสุนัขบ้าลดจำนวนลง ๓. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์ และกลุ่ม/ชมรมที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย และหน่วยงานราชการที่ดำเนินงานด้านสังคม ได้รับการจัดสวัสดิการอย่างครบถ้วน ๔. ระบบการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม ๕. เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพในทุกด้านอย่างมีคุณภาพ ๖. ประชาชนมีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง เกิดความรักและความสามัคคี ของคนในตำบลมากขึ้นจากการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและอาชีพให้กับประชาชน	ครัวเรือนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
พัฒนาด้านสวัสดิการสังคม (ผู้สูงอายุ/คนพิการ/ผู้ด้อยโอกาส/ผู้ป่วยเอดส์)	จำนวนประชาชนที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
พัฒนาทางการศึกษา	ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมทางการศึกษา / ร้อยละ ๘๐
พัฒนาการสาธารณสุข	ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมด้านสาธารณสุข / ร้อยละ ๘๐
พัฒนาส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการแข่งขันกีฬา

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่

ดี

๔.๒.๓ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑) พันธกิจ พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย พร้อมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลจากยาเสพติด มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและประชาชนที่ผ่านการอบรมทบทวนความรู้ ๒. เหตุสาธารณภัยได้รับการบรรเทาและลดความรุนแรงลง ๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ๔. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ๕. คนชุมชนอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบและสามัคคี ๖. ปัญหาเสพติดได้รับการแก้ไขแบบบูรณาการ ๗. ระบบการสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็ว ประชาชนได้รับข่าวสารมากขึ้น

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย	ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ร้อยละ ๘๐
พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและประชาชนที่ผ่านการฝึกอบรม
พัฒนาด้านแก้ไขป้องกันปัญหาเสพติด	จำนวนผู้ติดสารเสพติดและก่อกวนต่างๆ ลดลง
สร้างความเข้มแข็งกับชุมชน	ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับฟังข่าวสาร/ร้อยละ ๘๐

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) พันธกิจ ส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน ชุมชนมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ปราศจากมลพิษ	๑. ประชาชนเกิดจิตสำนึก ร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนเพิ่มมากขึ้น ๒. ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู ๓. ระบบการบริหารจัดการขยะในชุมชนมีประสิทธิภาพที่ดีมากขึ้น

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- ความอุดมสมบูรณ์ทางระบบนิเวศน์เพิ่มมากขึ้น - จำนวนโครงการที่รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
พัฒนาด้านการจัดการขยะในชุมชน	การบริหารจัดการขยะในชุมชนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒.๕ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) พันธกิจ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ ให้คงอยู่สืบไป	๑. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม และภูมิปัญญา ในท้องถิ่นได้รับการสืบทอดให้คงอยู่สืบไป

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านการส่งเสริม เผยแพร่ และอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โบราณสถาน โบราณวัตถุ	จำนวนประชาชนที่ร่วมโครงการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และสืบทอดภูมิปัญญา ท้องถิ่น

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๒.๖ ยุทธศาสตร์ (Strategy) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑) พันธกิจ พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ความเข้าใจและสนับสนุน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวทางระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒) เป้าประสงค์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์
องค์กรและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ องค์กรมีระบบการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีศักยภาพ การทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน ประชาชนมีความรัก สามีคคีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีความรู้ในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารงานอบต. และการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ร้อยละของประชาชนที่มีความพึงพอใจต่อการ ให้บริการและการปฏิบัติงานของ อบต. ๓. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหาร จัดการที่ดี

๓) แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดแนวทางการพัฒนา
พัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ร้อยละ ๘๐
พัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และการป้องกันการทุจริต	จำนวนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน อบต. และการป้องกันการทุจริต
พัฒนาด้านการปรับปรุงและพัฒนาด้านบุคลากรในองค์กร	จำนวนบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีธรรมาภิบาลสูงขึ้น
พัฒนาด้านการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ/ร้อยละ ๘๐
พัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น	จำนวนประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
พัฒนาด้านการปรับปรุงและพัฒนางานได้	ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น/ร้อยละ ๑๐
พัฒนาด้านการส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมค่านิยม ๑๒ ประการ

๔) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด กองช่าง กองคลัง กองสวัสดิการสังคม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕) ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค
- ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้าง ดูแล บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
- ๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาระบบไฟฟ้า - ประปา
- ๑.๔ กลยุทธ์การพัฒนาระบบน้ำ คูคลอง และระบบชลประทาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม
- ๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างส่งเสริมการศึกษา
- ๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างส่งเสริมการสาธารณสุข
- ๒.๔ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างเสริมกีฬาและนันทนาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างป้องกันปัญหาเสพติด
- ๓.๔ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างส่งเสริมการเกษตร
- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างจัดการขยะมูลฝอย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาก่อสร้างส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดี ในองค์กร และการมีส่วนร่วมประชาชน

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีในองค์กร

๔.๔ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

- ๔.๔.๑ มีการเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้
- ๔.๔.๒ มีระบบชลประทานสภาพพื้นที่ และสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำ
การเกษตร
- ๔.๔.๓ มีสภาพชุมชนที่เหมาะสมกับการพัฒนา

ฉะนั้นด้วยสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่อการผลิตต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

“เพิ่มขีดความสามารถทางการเกษตร นำไปสู่เกษตรอินทรีย์อย่างยั่งยืน
เพื่อเป็นสินค้าเศรษฐกิจ นำส่งสู่ต่างจังหวัดและต่างประเทศ”

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๑.๑ ปัญหาต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรมีราคาสูง</p> <p>๑.๒ ปัญหาด้านรายได้</p> <p>๑.๓ ประชาชนมีอาชีพไม่มั่นคง และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ</p> <p>๑.๔ เงินทุน</p>	<p>๑.๑ ในพื้นที่หลายหมู่บ้านของตำบลบ้านในดง มีอาชีพด้านการเกษตร ทำให้รายได้ขึ้นอยู่กับอาชีพการเกษตร ถ้าราคาผลผลิตตกต่ำ และต้นทุนการผลิตสูง ก็จะทำให้เกษตรกรมีรายได้ลดน้อยลงไปด้วย</p> <p>๑.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย และไม่มีความเสี่ยง</p> <p>๑.๓ ประชาชนมีอาชีพหลัก คือ ทำนา - ทำไร่ ขาดอาชีพเสริม</p> <p>๑.๔ ประชาชนขาดการรวมตัว และขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ</p>	<p>๑.๑ ลดต้นทุนการผลิตเพื่อเพิ่มรายได้ให้เกษตรกร</p> <p>๑.๒ ต้องการให้จัดหาอาชีพเสริม เพื่อเพิ่มรายได้</p> <p>๑.๓ ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรธุรกิจใจชุมชน</p> <p>๑.๔ จัดตั้งกองทุนหมุนเวียน</p>
<p>๒. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๒.๑ ปัญหาเรื่องยาเสพติด</p> <p>๒.๒ สวนสาธารณะ</p>	<p>๒.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชน และประชาชนทั่วไป</p> <p>๒.๒ ในตำบลยังขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p>	<p>๒.๑ จัดโครงการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติด</p> <p>๒.๒ สร้างสวนสุขภาพ หรือสนามกีฬาประจำตำบลที่ได้มาตรฐาน</p>
<p>๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.๑ ปัญหาถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย</p> <p>๓.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ</p> <p>๓.๓ น้ำท่วมขัง</p>	<p>๓.๑ ถนนในพื้นที่ตำบลบ้านในดงบางแห่ง มีสภาพชำรุด และบางแห่งเป็นถนนดินลูกรัง เมื่อเกิดฝนตกหรือน้ำท่วมจะทำให้ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้การสัญจรไป - มาไม่สะดวก</p> <p>๓.๒ บางพื้นที่ในตำบลขาดไฟฟ้าสาธารณะทำให้ไม่สะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน</p> <p>๓.๓ เมื่อมีฝนตกหนักไม่มีทางระบายน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่</p>	<p>๓.๑ งบประมาณเพื่อก่อสร้างถนนคสล.</p> <p>๓.๒ ขยายเขตไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๓.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงทางระบายน้ำ</p>

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
<p>๓.๔ปัญหาการคมนาคมสื่อสาร ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่</p>	<p>๓.๔ในบางพื้นที่ไม่มีโทรศัพท์ สาธารณะใช้</p>	<p>๓.๔ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะ</p>
<p>๔. ปัญหาสาธารณสุข</p>		
<p>๔.๑ปัญหาขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องสุขภาพ</p>	<p>๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ในการ ควบคุม ป้องกันแก้ไขโรคติดต่อ ต่าง ๆ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเบาหวาน โรคเอดส์</p>	<p>๔.๑ อบรมให้ความรู้ในการ ป้องกัน และควบคุมโรค - การจัดทำบัตรสุขภาพให้ทั่วถึง - มีการให้บริการด้านสาธารณสุข โดยทั่วถึง</p>
<p>๔.๒ปัญหาการขาดแคลนยา และ เวชภัณฑ์ในการให้บริการรักษา</p>	<p>๔.๒ ขาดแคลนยาที่บริการฟรี ใน การรักษาโรค</p>	<p>๔.๒ จัดตั้งกองทุนยา และ เวชภัณฑ์ - มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใน การบริการให้เพียงพอและทันสมัย</p>
<p>๕. ปัญหาด้านการเมือง การ บริหาร</p>		
<p>๕.๑ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือใน การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>	<p>๕.๑ขาดอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสาร ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ</p>	<p>๕.๑จัดหาเครื่องมือสื่อสารในการ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน</p>
<p>๕.๒ประชาชนขาดความเข้าใจใน การบริหารงานของอบต.</p>	<p>๕.๒ประชาชนไม่มีความรู้ - ความ เข้าใจในระบบการบริหารงานของ อบต.</p>	<p>๕.๒ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการบริหารงาน</p>
<p>๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>		
<p>๖.๑การศึกษา</p>	<p>๖.๑เยาวชนในตำบลยังขาดโอกาส ทางการศึกษาที่ดี</p>	<p>๖.๑จัดให้มีสวัสดิการด้าน การศึกษา เพื่อลดค่าใช้จ่ายของ ผู้ปกครอง - จัดหาทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียน ที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุน- ทรัพย์</p>
<p>๖.๒ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>๖.๒ประชาชนไม่สนใจและขาดการ ร่วมตัวด้านการส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น</p>	<p>๖.๒ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพเสริม</p>
<p>๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>		
<p>๗.๑ปัญหาการจัดการขยะที่ได้ มาตรฐาน</p>	<p>๗.๑ การจัดเก็บและกำจัดขยะมูล ฝอย ยังไม่ถูกลักษณะ ประชาชน</p>	

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ
๗.๒ ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ	ต้องกำจัดการขยะกันเอง เนื่องจาก อบต. ไม่มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารในเรื่องของการจัดเก็บ	๗.๑ จัดให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ที่ถูกสุขลักษณะ
๗.๓ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗.๒ ในตำบลยังขาดสถานที่ออกกำลังกาย	๗.๒ สร้างสวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย
๗.๓ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗.๓ ประชาชนในท้องถิ่น ขาดความรู้ และความเข้าใจในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๗.๓อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. ปัญหาด้านต่าง ๆ		
๘.๑ ไฟ	๘.๑ มีอุปกรณ์ดับเพลิง ตามที่สาธารณสุขภายในตำบลไม่เพียงพอ	๘.๑ จัดหาอุปกรณ์ดับเพลิง

๔.๕ ผลการวิเคราะห์ผังเมืองรวมหรือผังเมืองเฉพาะเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทางกายภาพในมิติพื้นที่

๔.๖ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ

ท้องถิ่น

จุดแข็ง

- มีรายได้หลักจากการทำการเกษตร
- พื้นที่สามารถพัฒนาศักยภาพในการใช้ที่ดินได้สูง
- มีภูมิปัญญาด้านการแปรรูปผลผลิต
- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย เอื้อเพื่อ เมตตา และเอื้ออาทร
- ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง
- โครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม มีความพร้อมและอยู่ใกล้อำเภอ มีเส้นทางเชื่อมโยงระหว่างกัน
- มีระบบน้ำชลประทาน ในพื้นที่
- การสาธารณสุขมูลฐานค่อนข้างดี
- ผู้นำชุมชนส่วนใหญ่มีศักยภาพในการบริหารและดำเนินงานร่วมกับ อบต.
- มีสถานศึกษาใกล้ชุมชน
- ไม่มีปัญหาด้านศาสนา
- มีวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นเป็นแบบเดียวกัน
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่ในตำบลยังมีน้อย

จุดอ่อน

- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพหลัก ขาดอาชีพเสริม
- ขาดการรวมตัว
- ขาดการจัดการด้านการผลิต การตลาด
- ขาดเงินทุนหมุนเวียน
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ และขาดจิตสำนึก ด้านสาธารณสุข
- มีปัญหาเรื่องคนด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก คนพิการ ฯลฯ

- ชุมชนขาดกลไกส่งเสริมการมีส่วนร่วมและส่งเสริมความเข้มแข็ง
- เส้นทางคมนาคมบางเส้นยังไม่ได้มาตรฐาน

-๒๐-

- ในบางพื้นที่ยังมีปัญหาเรื่องแสงสว่างของไฟทางสาธารณะ
- ขาดแหล่งน้ำสะอาดเพื่อใช้อุปโภคและบริโภค
- ประชาชนขาดความรู้ในการควบคุม ป้องกันแก้ไข เรื่องโรคภัยต่าง ๆ
- ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบการเมือง
- งบประมาณของ อบต.มีน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการในโครงการใหญ่ ๆ
- ผู้นำบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตัวเอง
- ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีการศึกษาในระดับต่ำ
- มีระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะที่ไม่ถูกวิธี
- ยังมีปัญหาในเรื่องสิ่งแวดล้อมในบางพื้นที่

โอกาส

- อยู่ใกล้ชุมชน เดินทางสะดวก
- มีระบบน้ำใช้เพื่ออุปโภค บริโภคครอบคลุมทั้งตำบล
- มีสถาบันที่ให้ความรู้แก่ชุมชนในพื้นที่
- ไม่มีความขัดแย้งของคนในชุมชน
- มีระบบการประสานงานที่ดีของหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่รอบข้าง

อุปสรรค

- ขาดความร่วมมือ ร่วมใจ และความเสียสละ
- องค์กรชุมชนยังไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนในเรื่องการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่ม
- ขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการใหม่ ๆ
- ขาดตลาดสินค้าพื้นเมืองของชุมชน
- ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย และไม่สนใจการเรียนต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)), มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (๖๗),และมาตรา ๑๖ (๙)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๓๖ (๒๕))
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘ (๑๑)), (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๖) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คัดค้าน ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (๖๘ (๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย และกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชน (มาตรา ๖๗ (๙), มาตรา ๑๖ (๓๑))

(หมายเหตุ - มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
- มาตรา ๑๖, ๑๗ และมาตรา ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลและสอดคล้องถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๖. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส สวัสดิการของคนในชุมชน
๙. การป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริการของประชาชน
๕. การส่งเสริมกีฬาและจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรามีคนครอง และเป็นตำแหน่งที่ว่าง ๘ ตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๓๐ แบ่งเป็นตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรารัฐ ๓ อัตราราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตราราชการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตราราชการ โดยขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไปเป็นภารกิจ และขอยุบตำแหน่งที่ไม่มีควมจำเป็นหรือมี แต่เป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนกันในการปฏิบัติราชการ

๘. ข้อมูลด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ได้กำหนดเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖ โดยมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เรื่องการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานกิจการสภา <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยชุมชน- งานสาธารณสุขมูลฐาน- งานสุขศึกษา- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ- งานป้องกันยาเสพติด- งานควบคุมโรคติดต่อ <p>๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อมมีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตรมีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี- งานส่งเสริมการเกษตรและป่าไม้- งานปศุสัตว์- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร	<p>๑.๕ งานส่งเสริมสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอนามัยชุมชน- งานสาธารณสุขมูลฐาน- งานสุขศึกษา- งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ- งานป้องกันยาเสพติด- งานควบคุมโรคติดต่อ- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานสุขาภิบาลทั่วไป- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ- งานอาชีวอนามัย- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี- งานส่งเสริมการเกษตรและป่าไม้- งานปศุสัตว์- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร <p>๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง- งานสรรหาและเลือกสรร- งานบุคคลกรทางการศึกษา- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานจัดตั้งส่วนราชการและปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ- งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึกข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๒. กองการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน งานบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - งานปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานตรวจสอบ - งานควบคุมดูแลระบบคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและดูแลรักษาทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่าง ๆ - งานบริการข้อมูลทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง คมนาคม <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานผังเมือง <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานกิจการประปา <p>๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ และแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>ส่วน ราชการ เดิม ที่ตั้งไว้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (อบต.ประเภทสามัญ) ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านบริหารทั่วไป - ด้านประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - ด้านกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน <p>-ด้านการศึกษาอนุบาลและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชนและพัฒนาชุมชน - งานจัดการสวนสาธารณะ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านแผนและวิชาการ - ด้านศึกษาปฐมวัย - ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านบริหารทั่วไป - ด้านประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม - ด้านกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - ด้านการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบด้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการสังคม - งานจัดระเบียบชุมชนและพัฒนาชุมชน - งานจัดการสวนสาธารณะ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส - งานด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๕.๓งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานการพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานการสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตาม และการประเมินผลและประหยัด <p>-งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>

	- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	
--	------------------------------	--

-๒๙-

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้กำหนดภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เป็น ๕ ส่วน ทำให้จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งของการใช้บุคลากรตามภารกิจและตามโครงสร้างส่วนราชการ แยกออกตามแต่ละส่วนราชการได้ตามโครงสร้าง ดังนี้

สำนักปลัด

มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่นักบริหารงานท้องถิ่น มีหัวหน้าสำนักปลัด นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยนักจัดการทั่วไป ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ และพนักงานขับรถยนต์ คนงาน ซึ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง แต่ในปัจจุบันปริมาณงานของสำนักปลัดมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ งาน สปสข. การเบิกจ่ายตรง งานภารกิจถ่ายโอน และงานการประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อให้ประชาชนทราบข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอและงานอื่นๆ โดยขอยุบ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างเดิม เนื่องจากมีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ และมีพนักงานจ้างตามภารกิจช่วยในการปฏิบัติงานด้านธุรการ จึงมีความจำเป็นต้องยุบ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

(หมายเหตุ) มติ ก.อบต. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติไม่เห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ให้ดำรงตำแหน่งที่ยังมีภารกิจที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)(ยุบ)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

-๓๐-

กองคลัง

ตามโครงสร้าง กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง ทำหน้าที่นักบริหารงานการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และเจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง และมีผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ช่วยเหลืองานในส่วนของกองคลังเนื่องจากในปัจจุบันปริมาณงานของกองคลังมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบเทคโนโลยี งานโครงการต่างๆ ด้านจัดเก็บภาษี งานด้านบัญชีระบบ laas งาน สปสช. การเบิกจ่ายตรง เพื่อให้รายได้ และงบต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางราชการ **โดยขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา** โดยพิจารณาถึงความคุ้มค่า และความประหยัดด้านงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่ง ต้องเตรียมไว้รองรับกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง เพื่อรองรับงานของผู้ที่จะต้องเกษียณอายุในอีก ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งจากการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้วางแผนตามโครงสร้างดังนี้

๒. กองคลัง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น)
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองช่าง

ตามโครงสร้าง กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง ทำหน้าที่นักบริหารงานการช่าง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ทำหน้าที่แต่ละตำแหน่ง เนื่องจากปริมาณงานในส่วนของกองช่างได้รับ งบประมาณสนับสนุนเป็นเงินอุดหนุนเฉพาะกิจดำเนินการตามโครงการ และงานซ่อมแซมและบำรุงรักษาภายในองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ก็ยังคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ตามความจำเป็น และขอปรับตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่ง

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภท ผู้มีทักษะ เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจกับพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ อีกทั้งช่วยเหลืองานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและมีประสิทธิภาพด้วยดีตลอดมา เป็นระยะเวลา ๕ ปี ตามโครงสร้างดังนี้

๓. กองช่าง ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

- ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)
- ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- ๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)
- ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (เดิม/ปรับ)

(ปรับจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)

-๓๑-

พนักงานจ้างทั่วไป

- ๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)
- ๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา (เดิม/ปรับ)

(ปรับจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ตามโครงสร้าง ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษา ครู คศ.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็ก ในส่วนของ ๓ ตำแหน่ง ใช้เงินงบประมาณถ่ายโอน มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทางด้านการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ปริมาณงานและภาระหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง จึงคงตำแหน่งเดิมไว้ตามความจำเป็น ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และขอยุบตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เนื่องจากมีผู้ดำเนินงานแทนดังนี้ (หมายเหตุ) มติ ก.อบต. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๙-๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ มีมติไม่เห็นชอบให้ยุบตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งที่ยังมีภารกิจที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- ๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง) (ยุบ)
- ๓. ครู (ครู คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา (งบถ่ายโอน)
- ๔. ครู (ครู คศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา (งบถ่ายโอน ว่าง)

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

- ๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา(เดิม) (งบถ่ายโอน)

กองสวัสดิการสังคม

ตามโครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม มีตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน ทำหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินงานในด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพ

และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนทั่วไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ก็ยังคงตำแหน่งที่ว่างเดิมไว้ตามความจำเป็น ตามโครงสร้างดังนี้

๕. กองสวัสดิการสังคม

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
- นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา (เดิมว่าง)

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

-๓๒-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (อบต.ประเภทสามัญ) ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)(ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑				
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑				
๒. กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)(ผู้อำนวยการท้องถิ่น)(ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	+๑	-	-	

-๓๓-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (อบต.ประเภทสามัญ) ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	อัตรากำลังเดิม	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๐	+๑	๑	๑	+๑			ปรับปรุงตำแหน่งจากทั่วไปเป็นภารกิจ
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑			-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-๑	๐	๐	-๑		-	ปรับปรุงตำแหน่งจากทั่วไปเป็นภารกิจ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานศึกษา) (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบเงินอุดหนุนฯ)
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบเงินอุดหนุนฯ) ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(งบเงินอุดหนุนฯ)
๕. กองสวัสดิการสังคม								

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
รวม	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งหมด	๓๑	๓๒	๓๒	๓๒	+๑	-	-	

-๓๔-

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
สำนักงานปลัด อบต.

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ๓๖,๘๖๐*๑๒ = ๓๘๒,๕๖๐	๑	๓๖,๘๖๐ ๔,๐๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) เงินประจำตำแหน่ง ๓๒,๔๕๐*๑๒	๑	๓๒,๔๕๐ ๓,๕๐๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๓๐,๒๒๐*๑๒	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ๑๗,๘๘๐*๑๒	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑๗,๒๔๐	๒๐๖,๘๘๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐
๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (เดิมว่าง)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (เดิมว่าง)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (เดิมว่าง)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (เป็น กรอบอัตรากำลังเดิมที่ว่าง)	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๔๔๑,๓๒๐	๓๑,๙๖๓,๓๘๕.๖๓	๓๓,๕๖๑,๕๕๔.๙๑

หมายเหตุ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

กองคลัง

๑) ส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้ (กรอบเดิม)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) เงินประจำตำแหน่ง	๑	๓๔,๑๑๐ ๓,๕๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี (ขก.)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก.)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ขง.)	๑	๒๓,๘๒๐	๒๘๕,๘๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักวิชาการพัสดุ	๑	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๓๕๕,๓๒๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๔๔๑,๓๒๐	๓๑,๙๖๓,๓๘๕.๖๓	๓๓,๕๖๑,๕๕๔.๙๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปัดไปเพิ่ม ๕%

-๓๗-

กองช่าง

๑) ส่วนโยธางค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น) เงินประจำตำแหน่ง	๑	๓๓,๐๐๐ ๓,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑)๑๒,๔๙๐ ๒)๑๐,๐๘๐	๒	๑๒,๔๙๐ ๑๐,๐๘๐	๑๔๙,๘๘๐ ๑๒๐,๙๖๐	๖,๐๐๐ ๔,๙๒๐	๖,๒๔๐ ๕,๐๔๐	๖,๖๐๐ ๕,๒๘๐
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๘๑๐	๑๒๙,๗๒๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑					
๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (เป็น กรอบอัตรากำลังเดิมที่ว่าง)	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (เป็น พนักงานจ้างทั่วไปปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูงระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-					

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูงระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒

-	-	-	-	-	-
---	---	---	---	---	---

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๔๔๑,๓๒๐	๓๑,๙๖๓,๓๘๕.๖๓	๓๓,๕๖๑,๕๕๔.๙๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

-๓๘-

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการศึกษา (ระดับต้น)	๑	๒๙,๑๑๐ ๓,๕๐๐	๓๒,๖๑๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	ครู คศ.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๒๓,๓๒๐	๒๓,๓๒๐	-	-	-
๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑๓,๑๕๐	๑๓,๑๕๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (เป็น กรอบอัตรากำลังเดิมที่ว่าง)	๑	๙,๗๔๐ (ป๕)	๔๙,๔๘๐ (ป๕)	๓๕๕,๓๒๐
๑	ครู คศ.๑ (เป็น กรอบอัตรากำลังเดิมที่ว่าง)	๑	๑๕,๔๔๐	๓๔,๓๑๐	๒๒๑,๓๐๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๔๔๑,๓๒๐	๓๑,๙๖๓,๓๘๕.๖๓	๓๓,๕๖๑,๕๕๔.๙๑

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงานงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

-๓๙-

กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)	๑	๒๘,๕๖๐ ๓,๕๐๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐

๒) ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
๑	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (เป็น กรอบอัตรากำลังเดิมที่ว่าง)	๑	๙,๗๔๐ (ป๕)	๔๙,๔๘๐ (ป๕)	๓๕๕,๓๒๐

๓) ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๐,๔๔๑,๓๒๐	๓๑,๙๖๓,๓๘๕.๖๓	๓๓,๕๖๑,๕๕๔.๙๑

หมายเหตุ

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโบริง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ			อัตราค่าจ้างเดิม			การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(ด)			ปีงบประมาณ(ด)			หมายเหตุ	
				ปัจจุบัน			จะคิดงใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด										
				ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(๓)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๔๕๒,๒๒๐	๔๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๔๕๐	๓๕,๓๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๒๖,๕๒๐	๕๒๓,๒๒๐	
	สำนักปลัด อบต.																			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๓๘๙,๔๐๐	๕๒,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๒๐	๓๓,๔๕๐	๓๓,๐๘๐	๕๕๕,๕๒๐	๕๕๘,๒๖๐	๕๖๓,๕๒๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓	๓	๒๑๕,๕๖๐			๓	๓	๓	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๓,๕๒๐	๒๒๗,๖๐๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓	๓	๓๒๒,๖๔๐			๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๔๕๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๕๕,๕๐๐	๕๐๖,๕๒๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๓	-	๒๙๗,๙๐๐			๓	๓	๓	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๗๔๐	๓๑๗,๐๖๐	เสริม่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ท.ภารกิจ	๓	๓	๒๐๖,๘๘๐			๓	๓	๓	-	-	-	๔,๒๘๐	๔,๖๔๐	๔,๐๐๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๓,๘๐๐	๒๒๒,๘๘๐	
๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ท.ภารกิจ	๓	๓	๑๘๐,๐๐๐			๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๙,๙๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ท.ภารกิจ	๓	-	๑๓๘,๐๐๐			๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๒๘๐	เสริม่าง
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ท.ภารกิจ	๓	-	๑๓๘,๐๐๐			๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๘๐	๑๕๕,๒๘๐	เสริม่าง
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	ท.ภารกิจ	๓	-	๑๑๒,๘๐๐			๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	เสริม่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	คนงาน	ท.จ้างทั่วไป	๓	๓	๓๐๘,๐๐๐			๓	๓	๓	-	-	-				๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง																			
๑๒	ผอ.กองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๔๐๙,๒๒๐	๔๒,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๒๐	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๔๖๕,๖๔๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๘๐,๙๒๐	
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๑	-	๐	๐		๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๒๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๒๒๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๖,๐๐๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๘๖,๐๐๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๑,๒๔๐			๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	

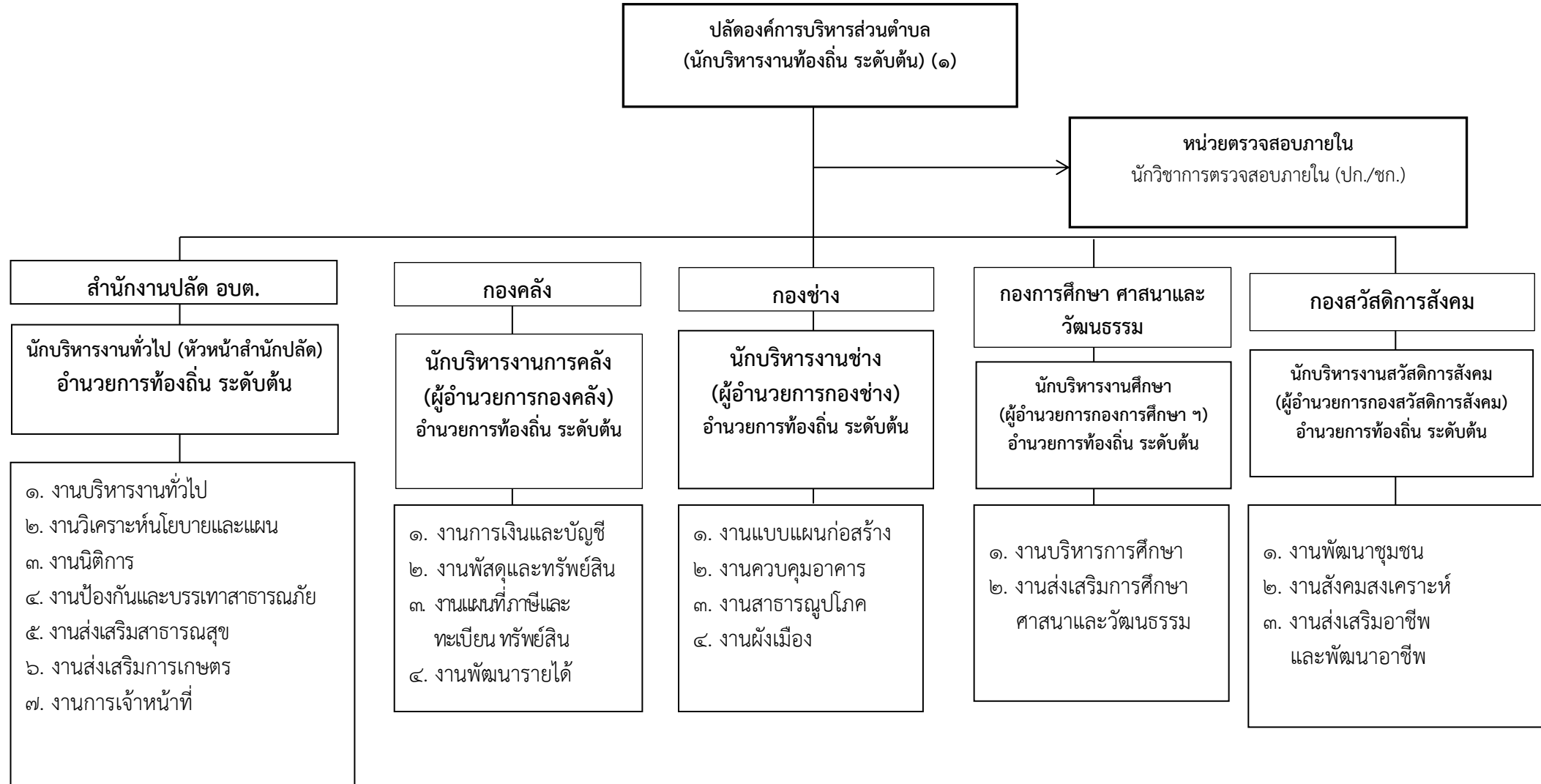
ร.ร.	ชื่อหน่วยงาน	ประเภท	จำนวน	จำนวนคนที่มีอยู่			อัตราการหักที่คาดว่าจะ			อัตราการหัก			การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๒)			หมายเหตุ		
				ปีงบประมาณ			จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/หัก											
				ทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(๓)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕		๒๕๖๖	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๕,๘๙๐									๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๘๑๐	๓๐๗,๙๕๐	๓๑๖,๙๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พ.การกิจ	๑	๑	๑๒๖,๙๒๐									๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๖,๖๐๐		
	กองช่าง																				
๒๓	ช่างกองช่าง (ชำนาญการท้องถิ่น)	อ.ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐								๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๒,๓๒๐	๔๒๖,๖๔๐	๔๓๓,๙๒๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คนที่ ๑)	พ.การกิจ	๑	๑	๑๙๙,๘๘๐									๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๒๐๕,๘๘๐	๒๑๒,๑๒๐	๒๑๘,๓๒๐		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คนที่ ๒)	พ.การกิจ	๑	๑	๑๒๐,๙๖๐									๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พ.การกิจ	๑	๑	๑๒๙,๙๒๐									๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๖,๖๐๐		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พ.การกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐									๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๖๘๐	เพิ่มว่าง	
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พ.การกิจ	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	+๑	๑	๑	+๑	-	-			๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๒๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ปรับเป็นการกิจ	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๒๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	๑	๑		-๑	๐	๐	-๑	-	-										ปรับเป็นการกิจ
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐												๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		เพิ่มว่าง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อ.ต้น	๑	-๑	๓๙๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐								๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๕,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๙๖๐		
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑		๓๕๕,๓๒๐									๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	เพิ่มว่าง	
๓๓	ครู (คนที่ ๑)	คศ.๑	๑	๑																	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๔	ครู (คนที่ ๒)	คศ.๑	๑	-																	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่าง)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	พ.การกิจ	๑	๑																	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มิอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ			อัตราค่าจ้าง			รวม/คิดเป็น/ต่อ			ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
				ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในปีงบประมาณนี้			เพิ่ม/ลด									
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อ.ค.น	๓	๓	๓๗๐,๗๕๐	๕๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๓๕๕,๕๐๐	๓๕๕,๕๐๐	๓๕๕,๕๐๐	
๓๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	๒๓๖
(๔)	รวม (๔)		๓๓	๒๒	๖,๙๓๖,๙๘๐	๒๕๔,๐๐๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๕	-	-	๖๐๕,๕๕๐	๕๖๐,๕๕๐	๕๖๐,๕๕๐	๖,๕๓๖,๕๐๐	๖,๕๓๖,๕๐๐	๖,๕๓๖,๕๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๑๓๕,๕๕๕	๑,๑๓๕,๕๕๕	๑,๑๓๕,๕๕๕	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๗,๖๗๒,๕๕๕	๗,๖๗๒,๕๕๕	๗,๖๗๒,๕๕๕	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓,๐๖๙,๐๒๒	๓,๐๖๙,๐๒๒	๓,๐๖๙,๐๒๒	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๐,๕๕๕,๕๕๐	๓๐,๕๕๕,๕๕๐	๓๐,๕๕๕,๕๕๐	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๗,๖๗๒,๕๕๕	๗,๖๗๒,๕๕๕	๗,๖๗๒,๕๕๕	

หมายเหตุ ค่าใช้จ่ายไม่รวมเงินเงินอุดหนุนจากกรมฯ

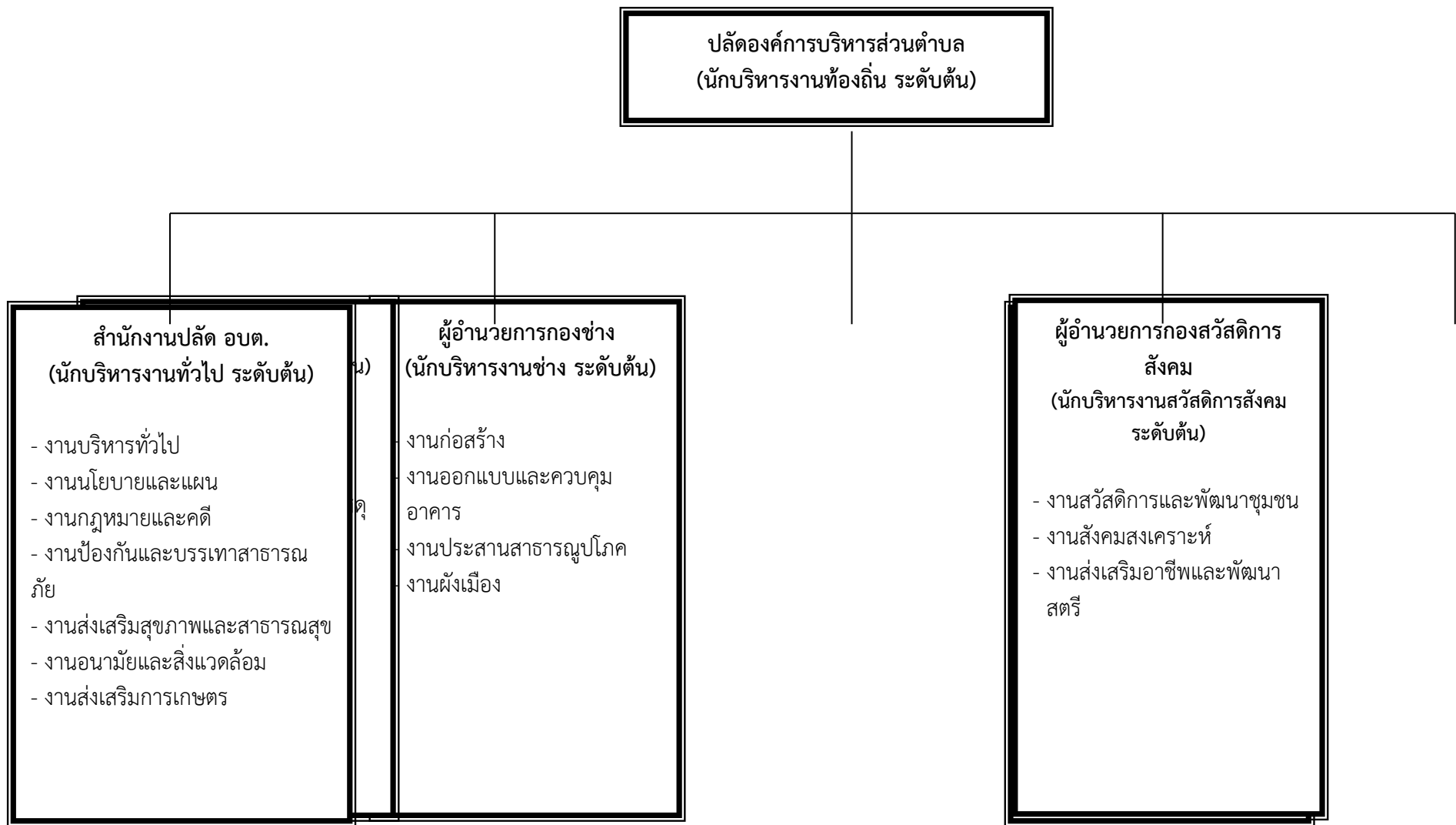
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

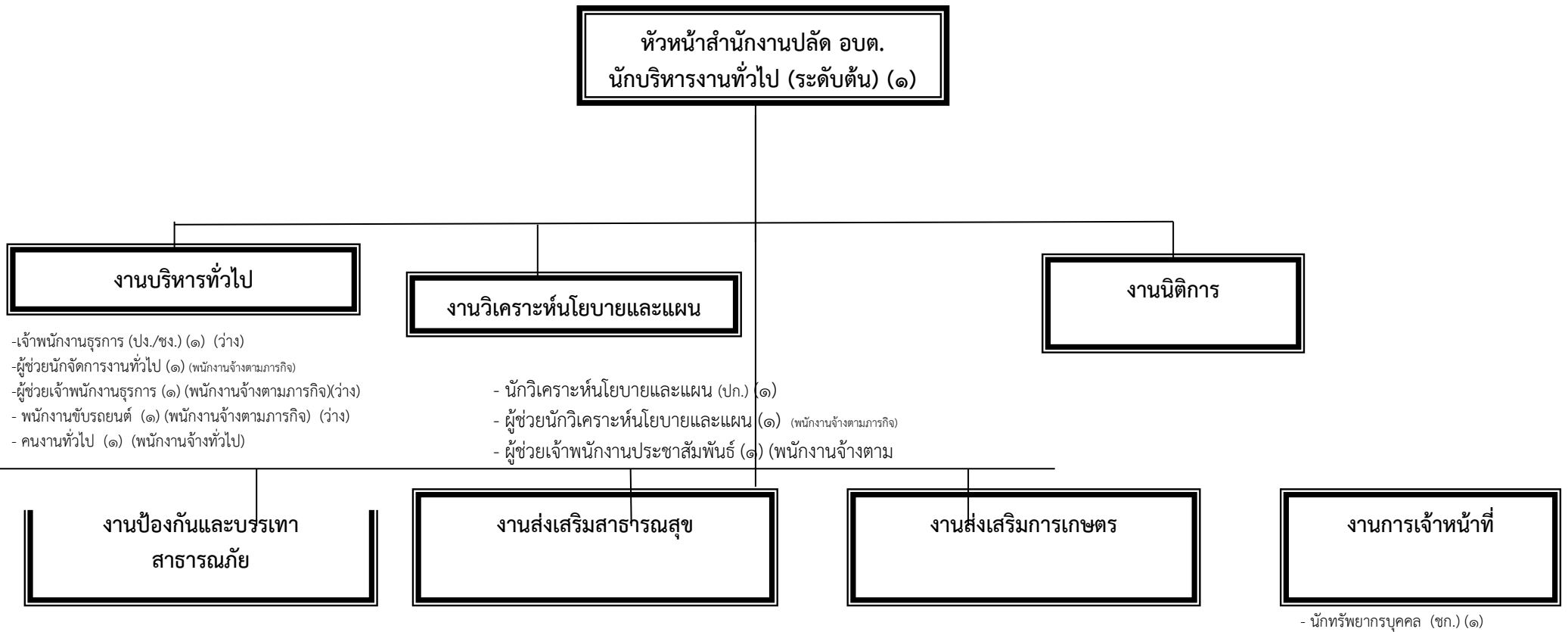
โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี



แผนภูมิโครงสร้างแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

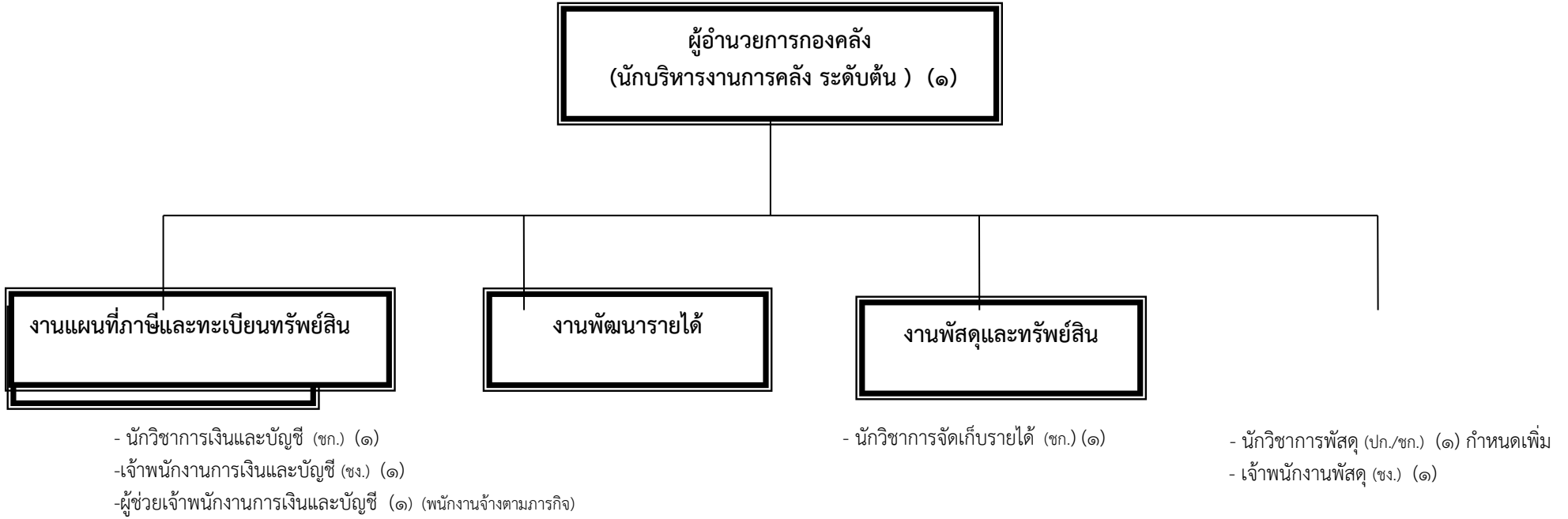




ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	๕	๑	๑๑

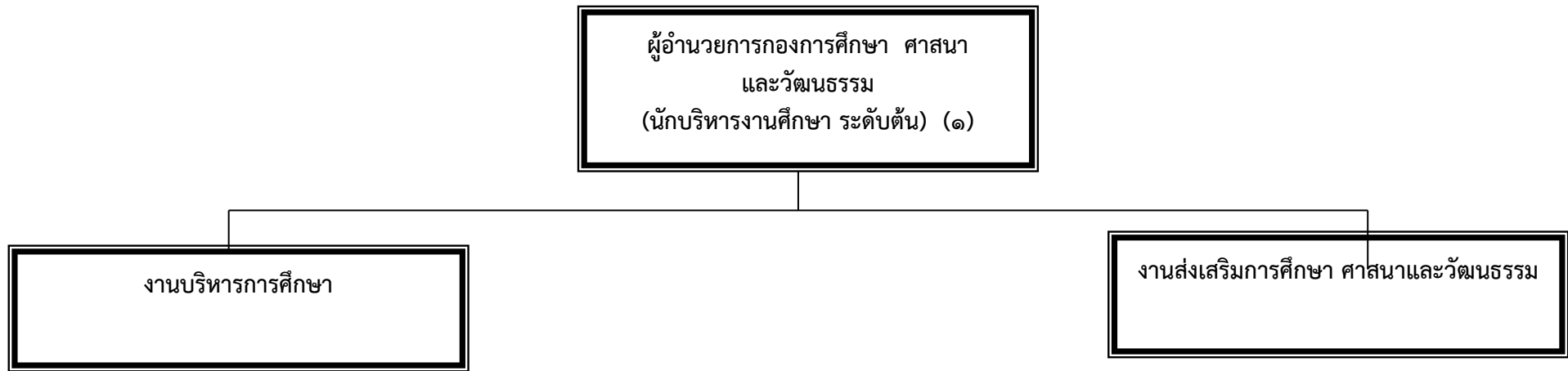
โครงสร้างกองคลัง



ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม		
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๒	-	๑	๐	๗

**โครงสร้าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**



- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑) ว่าง
- ครู คศ.๑ (๑)
- ครู คศ๑. (๑) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ตารางแสดง ข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๓	-	-	-	-	๑	-	๕

โครงสร้าง
กองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑) ว่าง

ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้าง



ตารางแสดงข้อมูลอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายวิศิษฐ์ สังข์สุวรรณ	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล)	บพ.	ต้น	๓๖,๘๖๐	๔,๐๐๐	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต. นางอาทิตย์ยา คชกฤษ	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	อท.	ต้น	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐		
๓	นางสาวนิภา ศิริพันธ์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักทวิเคราะห์ นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑๗,๘๘๐			
๔	นางบังเอิญ คำมูล	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๐,๒๒๐			
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ		๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	-			ว่าง
๖	นางสาวเนตรชนก น้อยนิก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน			๑๕,๐๐๐			
๗	นางสาวณัชพร ล้ำเลิศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป			ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหาร งานทั่วไป			๑๗,๒๔๐			
๘	-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ						ว่าง
๙		ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์						ว่าง
๑๐		ประเภท ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์						ว่าง
๑๑	นายเทวฤทธิ์ คำเที่ยง		-	คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป			๙,๐๐๐		๑,๐๐๐	

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๒	กองคลัง นางชัชชญา อาจแสน	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	อท.	ต้น	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	
๑๓	นางสาวชมภู คะชะมา	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐			
๑๔	นางนัฐวรรณ พันธุ์บ้านแหลม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๒๙,๖๘๐			
๑๕	นางดารุวรรณ จันทร์สุข	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๔,๒๗๐			
๑๖	นางชลลดา พ่วงสม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๓,๘๒๐			
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ			นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.				กำหนดเพิ่ม
๑๘	นางสาวเกสริน ปัญญา	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑๐,๘๑๐		๒,๐๐๐	
๑๙	กองช่าง นายอุทัยวุฒิ กลิ่นกรุ่น		๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท.	ต้น	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐		
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายนิพนธ์ สีนา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๒,๔๙๐		๗๙๕	
๒๑	นายกิตติ พูลสวัสดิ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑๐,๐๘๐		๒,๐๐๐	
๒๒	นางสาววิจิตรรา มะพุก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑๐,๘๑๐		๒,๐๐๐	
๒๓	-		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			-			ว่าง
๒๔	นายสมพงษ์ จันทร์รัตน์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา			๙,๔๐๐		๒,๐๐๐	ปรับเป็นทักษะ
๒๕			-	พนักงานขับรถยนต์		-	พนักงานขับรถยนต์						ว่าง

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๒๖	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม นางสาวอวยพร แงศिला	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อท.	ต้น	๒๙,๑๑๐			
๒๗	นางสาวขวัญเรือน บุญอยู่	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๓	ครู	-	คศ.๑	๒๓,๓๒๐			
๒๘			๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครู	-	คศ.๑	-			
๒๙			๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.				ว่าง
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวเตือนใจ พันธุ์นัย	ปวช.(ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก			๑๓,๑๕๐	๑๓๕		
๓๑	กองสวัสดิการสังคม นางสาวดุขฎิ ปรีชากร	ปริญญาโท	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	อท.	ต้น	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐		
๓๒	-	-	๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	วิชาการ	ปก./ชก.	-			ว่าง
๓๓	หน่วยตรวจสอบภายใน					๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	-			กำหนดเพิ่ม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
	กองช่าง									
๑๖	นายอุทัยวุฒิ กลิ่นกรุ่น	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	๗	๒๓,๐๘๐	
๑๗	-	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	-	กรอบเดิมว่าง
๑๘			๐๕-๐๕๒๓-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	๑-๓/๔	๐๕-๐๕๒๓-๐๐๑	ช่างไฟฟ้า	๑-๓/๔	-	กรอบเดิมว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๙	นายนิพนธ์ สีนาก	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	จ.๑	-	กรอบเดิมว่าง
๒๐	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	จ.๑	-	กรอบเดิมว่าง
๒๑	-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	จ.๑	-	กรอบเดิมว่าง
	ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
๒๒	-	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	๖	-	กรอบเดิมว่าง
๒๓	-	-	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	๓-๕/๖ว	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	๓-๕/๖ว	-	กรอบเดิมว่าง
๒๔	นางสาวขวัญเรือน บุญอยู่	ปริญญาตรี	๗๖-๒-๐๑๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑.	๗๖-๒-๐๑๒๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ๑.	๑๗,๙๑๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๕	นางชุตติการญจน์ คำเพ็ง	ปวส.	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	จ.๑	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	จ.๑	๑๐,๘๙๐	
๒๖	นางสาวเตือนใจ พันธุ์นัย	ปวช.	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	จ.๑	-	ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก	จ.๑	๑๐,๒๖๐	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๒๗ ๒๘	ส่วนสวัสดิการสังคม นางสาวดุขฎิ์ ปรีชากร	- ปริญญาโท	- ๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	- นักพัฒนาชุมชน	- ๖ว	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑ ๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม นักพัฒนาชุมชน	๖ ๖ว	- ๑๙,๕๘๐	ย้ายมา จากสำนัก ปลัด

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้กำหนด แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะ พัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน คุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริม การทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถ เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบ ความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับ บัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้ง อำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการ ติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๕. การพัฒนาผู้บริหาร

๕.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนาอย่างน้อยปีละครั้ง

๕.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง / ปี

๕.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติการ)

๖.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๖.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๗. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๗.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้ การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๗.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๗.๓ ส่งข้าราชการบรรจุใหม่/เปลี่ยนสายงาน ไปอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง
เรื่อง ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดจนลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐบาลอันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธาจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง จึงขอกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านในดง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดงได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงานดังนี้

๑. จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรมโดยปฏิบัติตัวตามจรรยาบรรณที่ดีของข้าราชการ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อเพื่อร่วมงาน จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๒. จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นการก่อกวนก่อกองกัน

๔. จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติตามประกาศนี้อย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ถนอง แสงศิลา

(นายถนอง แสงศิลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง

ที่ ๑๙๔ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง ได้ดำเนินการไปโดยเรียบร้อยและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับ มอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมี หลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศ กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วน ราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ หรือระดับ ๓ ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนดตำแหน่งเป็น ตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ ๑-๓ ระดับ ๒-๔ หรือระดับ ๓-๕ แล้วแต่กรณี

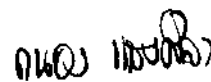
(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(๖) เสนอแผนอัตรากำลังให้ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรีให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายถนอง แสงศิลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านในดง