ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ มั่งคั่ง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านบ้านฝางได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564-2566 โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2557 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีและทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

สิงหาคม 2563

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2
4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน 3
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 14
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 15
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 15
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 23
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 26
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 20
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง 26
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง 30

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง
- บันทึกการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง
- เอกสารหมายเลข 1 -5

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 -2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.

2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ . 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางได้จัดทำประชาคมหมู่บ้านทั้ง 17 หมู่และวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานสรุปความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1) มีเส้นทางการคมนาคมในเขตพื้นที่เป็นถนน คสล. และถนนหินคลุก โดยผู้บริหารมีนโยบายจะดำเนินการก่อสร้าง และซ่อมแซมถนน คสล. และถนนหินคลุกในทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ และงบประมาณการดำเนินการไม่เพียงพอ การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการจะดำเนินการแก้ไขอย่างไร

2) การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้เกือบทุกครัวเรือน อาจจะมีบางจุดที่ยังไม่ได้ขยายเขต ปัญหาด้านไฟฟ้าจะเป็นไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะที่ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

2. **ด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ข้าว ยางพารา มันสำปะหลัง เป็นต้น รายได้ส่วนใหญ่มาจากการเกษตร และลำดับต่อมา คือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างทั่วไป ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประกอบเกษตรกรรม คือ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตร จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อรายได้ของเกษตรกรในเขตพื้นที่

3. **ด้านสังคม**

จากการสำรวจข้อมูลด้านสาธารณสุข ประชากรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี แต่จะมีกลุ่มผู้สูงอายุในพื้นที่ ที่จะมีโรคประจำตัว เช่น ความดัน เบาหวาน เป็นต้น การแก้ไขปัญหา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลตัวเองในการ

รักษาสุขภาพ และจากการสำรวจข้อมูลด้านการศึกษา พบว่าประชากรในเขตพื้นที่สามารถอ่านออกเขียนได้เป็นอย่าดี

จากการสำรวจข้อมูลด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธีมีความปลอดภัยอยู่แล้ว เส้นทางการจราจรมีไฟฟ้าส่องสว่าง รวมทั้งมีการติดตั้งกระจกโค้งเพื่อลดอุบัติเหตุทางถนนให้กันประชาชนด้วย

จากการสำรวจข้อมูลด้านยาเสพติด ปัญหายาเสพติดในชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในการสอดส่องดูแลประชาชน รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้กับเด็กและเยาวชนในเขตพื้นที่

4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับการเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า และมีพื้นที่เล็กน้อยเป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่ม เกิดน้ำท่วมขัง จึงส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตรของประชาชนทำให้เกิดการเสียหายต่อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ดำเนินโครงการก่อสร้าง,ซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ เพื่อปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมให้ดีและครอบคลุมยิ่งขึ้น

1.2 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

1.3 ขุดลอกคลอง , ขุดบ่อบาดาล เพิ่มแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและขยายเขตประปาหมู่บ้าน เพื่อให้มีน้ำไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอ

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ และการเกษตร

2.1 ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านการเกษตร และกลุ่มอาชีพ

2.2 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

2.3 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสังคม และการสาธารณสุข

3.1 ให้ความรู้ด้านสุขอนามัย

3.2 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

4. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

4.2 รณรงค์ให้ความรู้ด้านการจัดการและกำจัดขยะอย่างถูกวิธี

4.3 ฝึกอบรมเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

"มุ่งพัฒนาเกษตรปลอดสาร การศึกษาล้ำหน้า พาสู่คุณธรรม อนุรักษ์สิงแวดล้อม พร้อมนำรายได้ ห่างไกลยาเสพติด ส่งเสริมประชาธิปไตย ก้าวสู่ความเจริญ"

<u>พันธกิจ</u>

ภารกิจหลักที่ 1 การส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ โดยเน้นให้เกษตรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ

ภารกิจหลักที่ 2 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษา ให้ก้าวหน้า ก้าวทันโลก

ภารกิจหลักที่ 3 ส่งเสริมอนุรักษ์ธรรมชาติและสิงแวดล้อมและพัฒนาศิลป์วัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจหลักที่ 4 ให้ชุมชนเป็นชุมชนเข้มแข็งปลอดยาเสพติดแบบยั่งยืน

ภารกิจหลักที่ 5 สนับสนุนส่งเสริมการเมืองบริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส

ภารกิจหลักที่ 6 ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</u>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน โครงข่ายการคมนาคมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ
2. เพิ่มขีดความสามารถโครงสร้างพื้นฐานให้มีความคุ้มค่าและทั่วถึง
3. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านอาชีพ
4. ยกระดับคุณภาพการศึกษา สุขภาพอนามัย และสวัสดิการชุมชน
5. ป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติด
6. เพิ่มศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
7. รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
8. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมทางการเมือง
9. การบริหารจัดการด้วยกระบวนการต่างๆ
10. การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
11. อนุรักษ์ สืบสานศาสนาและวัฒนธรรม
12. ส่งเสริมและพัฒนา ให้ความรู้ ความเข้าใจเศรษฐกิจพอเพียง
13. พัฒนาคุณภาพข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางให้เป็นบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

1. ความสำเร็จของจำนวนถนน สะพาน ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ความสำเร็จของไฟฟ้า ประปา ระบบชลประทาน มีความคุ้มค่าและทั่วถึง
3. ความสำเร็จของกลุ่มอาชีพที่ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพ
4. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ

ค่าเป้าหมาย

1. ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพาน โครงข่ายการคมนาคมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ค่าเป้าหมาย ปีละ ๕ โครงการ
2. เพิ่มขีดความสามารถโครงสร้างพื้นฐานให้มีความคุ้มค่าและทั่วถึงค่าเป้าหมาย ปีละ 5 โครงการ
3. ส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพด้านอาชีพค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ
4. ยกระดับคุณภาพการศึกษา สุขภาพอนามัย และสวัสดิการชุมชน ค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ
5. ป้องกัน แก้ไขปัญหายาเสพติดค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

6. เพิ่มศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

7. รักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

8. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมทางการเมืองค่าเป้าหมาย

ปีละ 1 โครงการ

9. การบริหารจัดการด้วยกระบวนการต่างๆค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

10. การป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

11. อนุรักษ์ สืบสานศาสนาและวัฒนธรรมค่าเป้าหมาย ปีละ 3 โครงการ

12. ส่งเสริมและพัฒนาให้ความรู้ความเข้าใจเศรษฐกิจพอเพียงค่าเป้าหมาย ปีละ 1 โครงการ

13. พัฒนาคุณภาพข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางให้เป็นบุคคลที่ดีและมีประสิทธิภาพค่าเป้าหมาย ปีละ ๓ โครงการ

<u>กลยุทธ์</u>

1. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
2. การขยายเขตประปา หรือก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
3. การขยายเขตไฟฟ้าบริการการไฟฟ้าให้ทั่วถึง
4. พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
5. การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
6. การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
7. การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
8. ด้านสวัสดิการชุมชน
9. การป้องกันยาเสพติด
10. การสงเคราะห์สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอ็ดส์
11. การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
12. การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมี และวัตถุอันตราย และภัยจากการกระทำของมนุษย์
13. ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
14. การมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย/การมีส่วนร่วม
16. การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

17. การกำจัดและจัดการขยะ

18. การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ

19. การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

20. การอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟู บูรณะโบราณสถานโบราณวัตถุ

21. ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่

22. การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน

23. การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ

24. การเสริมสร้างประสิทธิการปฏิบัติและการบริการประชาชน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

25.ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการสร้างรายได้ เช่น แปรรูปถั่วลิสง เห็ดนางฟ้า สานกระติ๊บข้าวจากวัสดุธรรมชาติ ทอเสื่อ ผ้าไหม

<u>จุดยืนทางยุทธศาสตร์</u>

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ทั้ง 6 ยุทธศาสตร์

1.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับประโยชน์อย่างทั่วถึง

2.การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ จัดประชาคมตำบลในการทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเมือง การบริหาร อบรมให้ความรู้กับตัวแทนประชาคมทุกคนในการมีบทบาทร่วมตรวจสอบ

3.การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ให้ชุมชนเป็นชุมชนที่เข้มแข็งปลอดยาเสพติดแบบยั่งยืน จัดตั้งศูนย์ป้องกันยาเสพติดระดับตำบลและอาสาสมัครในการขจัดยาเสพติด รวมทั้งการหาข่าว แจ้งข่าว การรณรงค์ป้องกัน

4. การวางแผน ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวส่งเสริมสนับสนุนการสร้างอาชีพที่มั่นคง อบรมให้ความรู้ สาธิตทางการเกษตร

5. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ โดยเน้นให้เกษตรใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนงบประมาณในการ จัดตั้งกลุ่มอาสาพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและกิจกรรมการปลูกป่าถาวร

6. การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น พัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาให้ก้าวหน้า ก้าวทันโลก และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาระบบการศึกษาให้นักเรียนทุกคนในตำบลมีโอกาสทัดเทียมและทันต่อโลก

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัยพากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Streengths : S)

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ดีพอสมควร มีเส้นทางคมนาคมสายหลักสองเส้นทางตัดผ่านและมีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึง

2. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

3. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว ประชาชนได้เข้ามามีโอกาสมีส่วนร่วมมากที่สุด

4. มีแหล่งน้ำธรรมชาติบ้านฝาง และลำเสียวใหญ่ไหลผ่านและลำห้วยแล้ง

5.มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางทางศาสนา เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานโครงการขนาดใหญ่

2. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิค และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

3. ประชาชนไม่เข้าใจถึงความสำคัญ บทบาท หน้าที่ การปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้อย

4. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม เพิ่มมากขึ้น

โอกาส (Opportunities : O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เป็นต้น

2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

3. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

4. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง

5. ประเทศไทยเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

1. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
2. การเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้การบริหารท้องถิ่นมีปัญหาและอุปสรรค
3. กระแสนิยมความทันสมัย ทำให้ประชาชนหันไปหาวัฒนธรรมบริโภคนิยม
4. ความแปรปรวนของสภาพอากาศ ทำให้เกิดภัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
5. ประชาชนมีปัญหาทางสุขภาพ และโรคภัยเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์ SWOT ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง

การประเมินศักยภาพขององค์กร (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) มีดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Streengths : S)

1. มีการทำงานเป็นทีม ปกครองแบบพี่น้องครัวเกิดความอบอุ่นรักใคร่กลมเกลียว มีความสามัคคีบุคลากรมีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

3. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. ขอบเขตและภาระงานมีความชัดเจน โดยมีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน

จุดอ่อน (Weakness)

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วน ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริการสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

2. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และระบบการสื่อสารซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้

2. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อพัฒนางาน

3. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat)

1. นโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง
2. ระเบียบกฎหมายบางเรื่องยังไม่มีความชัดเจน และไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง
3. ข้อจำกัดในด้านงบประมาณดำเนินงานยังไม่เพียงพอ
4. การปรับเปลี่ยนทัศนคติและบุคลิกภาพและพฤติกรรมของบุคคลทำได้ยาก

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ยังได้เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน

พระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1)
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
5. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
6. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา 16(2))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(2))
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา 16(10))
5. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))
6. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)) และมาตรา 16(29))
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา68(8))
3. การผังเมือง (มาตรา 68(13)) และ (มาตรา 16(25))
4. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

7. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16(30))
8. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ (มาตรา 16(23))

5.4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา 68(11))
7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
9. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16(8))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
3. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16(27))
4. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
4. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 16(14))
5. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 16(11))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16(16))
3. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา 16(1))
4. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา 16(15))

5. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา 16(31))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16, หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากที่ได้วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านเศรษฐกิจและการเกษตร
3. ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว
4. ด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

1. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี การกีฬา และคุณภาพชีวิต
2. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี
3. ด้านการสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรปกครองส่วนตำบลบ้านฝาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองส่งเสริมการเกษตร ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 54 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดและกองส่งเสริมการเกษตร และบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
1.สำนักงานปลัด	1.สำนักงานปลัด	
1.1 งานบริหารทั่วไป	1.1 งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานบริหารงานบุคคล	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
1.2 งานนโยบายและแผน	1.2 งานนโยบายและแผน	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
1.3 งานกฎหมายและคดี	1.3 งานกฎหมายและคดี	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ- งานป้องกัน	
- งานป้องกัน	- งานฟื้นฟู	
- งานฟื้นฟู	1.5 งานกิจการสภา	
1.5 งานกิจการสภา	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานการประชุม	
- งานการประชุม	- งานอำนวยการและประสานงาน	
- งานอำนวยการและประสานงาน	- งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภาฯ	
- งานรายงานผลการปฏิบัติตามมติสภาฯ	1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
1.6 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	- งานพัฒนาการท่องเที่ยว	
- งานพัฒนาการท่องเที่ยว	- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	1.7 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
1.7 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน	
- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน	เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงของตนเอง	
เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงของตนเอง	- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ	
- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ	การพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
การพัฒนาชุมชน - งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขาภิบาล **- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย** <u>1.8 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ <u>1.9 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี	- งานประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน - งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและ การสุขาภิบาล **- งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย** <u>1.8 งานสังคมสงเคราะห์</u> - งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรสังคมสงเคราะห์ภาคเอกชน - งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ - งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับบริการ <u>1.9 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานส่งเสริมสวัสดิภาพและสงเคราะห์สตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
- งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย	- งานส่งเสริมอาชีพสตรี เยาวชน เพื่อพัฒนารายได้ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่มอบหมาย	
2. กองคลัง	2. กองคลัง	
2.1 งานการเงิน	2.1 งานการเงิน	
- งานการเงิน	- งานการเงิน	
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน	
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน	
2.2 งานบัญชี	2.2 งานบัญชี	
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี	
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน	
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง	
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน	
2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้	
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
2.4 งานกิจการพาณิชย์	2.4 งานกิจการพาณิชย์	
- งานจดทะเบียนพาณิชย์	- งานจดทะเบียนพาณิชย์	
2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	2.5 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ	
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
- งานจัดทำระบบข้อมูล	- งานจัดทำระบบข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
3. กองช่าง	**3. กองช่าง**	
3.1 งานก่อสร้าง	3.1 งานก่อสร้าง	
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	
- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ	- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ	
- งานข้อมูลก่อสร้าง	- งานข้อมูลก่อสร้าง	
3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา	
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	
- งานออกแบบและบริการข้อมูล	- งานออกแบบและบริการข้อมูล	
3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	3.3 งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานไฟฟ้าสาธารณะ	- งานไฟฟ้าสาธารณะ	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
3.4 งานผังเมือง	3.4 งานผังเมือง	
- งานสำรวจและแผนที่	- งานสำรวจและแผนที่	
- งานวางผังพัฒนาเมือง	- งานวางผังพัฒนาเมือง	
- งานควบคุมทางผังเมือง	**- งานควบคุมทางผังเมือง**	
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	
4.1 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	4.1 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
- งานประสานกิจกรรม	- งานประสานกิจกรรม	
- งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	- งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานติดตามและประเมินผล	- งานติดตามและประเมินผล	
5. กองส่งเสริมการเกษตร	**5. กองส่งเสริมการเกษตร**	
5.1 งานประสานสาธารณูปโภค	5.1 งานประสานสาธารณูปโภค	
- งานประสานกิจการประปา	- งานประสานกิจการประปา	
- งานส่งเสริมการเกษตร	- งานส่งเสริมการเกษตร	
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ	
- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค	- งานให้บริการน้ำอุปโภค บริโภค	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานใน แต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารภัย	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	1	2	2	2	+1			กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 อบต.บ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.นายช่างเครื่องกล	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	2	2	2	2	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (คศ2)	3	3	3	3	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ครู (คศ.1)	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
กองส่งเสริมการเกษตร								
นักบริหารงานการเกษตร ระดับ ต้น (ผอ.กอง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า	4	4	4	4	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	1	-	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.การประปา	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	1	1	1	1	-	-	-	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 อบต.บ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น (ผอ.กอง)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.การเงินและบัญชี (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.ธุรการ (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
จพง.พัสดุ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
จพง.จัดเก็บรายได้ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผช.จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผช.จพง.พัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	54	55	55	55	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น .....(2)			ค่าใช้จ่ายรวม .....(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล																			
1	ปลัด อบต.	กลาง	1	1	670,080	168,000	1	1	1	-	-	-	21,600	22,320	22,320	859,680	882,000	904,320	35,220
2	รองปลัด อบต.	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																			
3	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
5	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	1	1	289,080	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	24,090
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,970
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	299,640	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,120	12,600	311,640	323,760	336,360	24,970
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	254,280	-	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	21,190
9	จพง.ป้องกันฯ	ชง.	1	1	230,400	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	19,200
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																			
10	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	232,680	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,080	242,040	251,760	261,840	19,390
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	159,960	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,440	173,160	180,120	13,330
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	153,360	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	159,600	166,080	172,800	12,780
13	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	1	1	159,840	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,320	173,040	180,000	13,320
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	1	1	148,440	-	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,440	160,680	167,160	12,370

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น .....(2)			ค่าใช้จ่ายรวม .....(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
15	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	118,440		1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	9,870
16	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-		-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
17	พนักงานขับรถยนต์(ดับเพลิง)	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-		4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400
18	พนักงานขับรถยนต์ (รถน้ำฯ)	-	-	-	-		1	1	1	1			112,800	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
19	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	<u>กองคลัง</u>																		
20	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	1	324,360	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	11,160	335,520	346,560	357,720	27,030
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	1	1	297,900	-	1		1		-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	152,760		1		1	-			6,360	6,360	6,600	158,760	165,120	171,720	12,730
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	244,320		1	1	1	-	-		9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	20,360
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>																		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	168,600	-	1	1	1	-		-	6,840	7,080	7,320	175,440	182,520	189,840	14,050
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	151,560	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,680	164,040	170,640	12,630
	<u>กองช่าง</u>																		
28	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	393,600	42,000	1	1	1				13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม

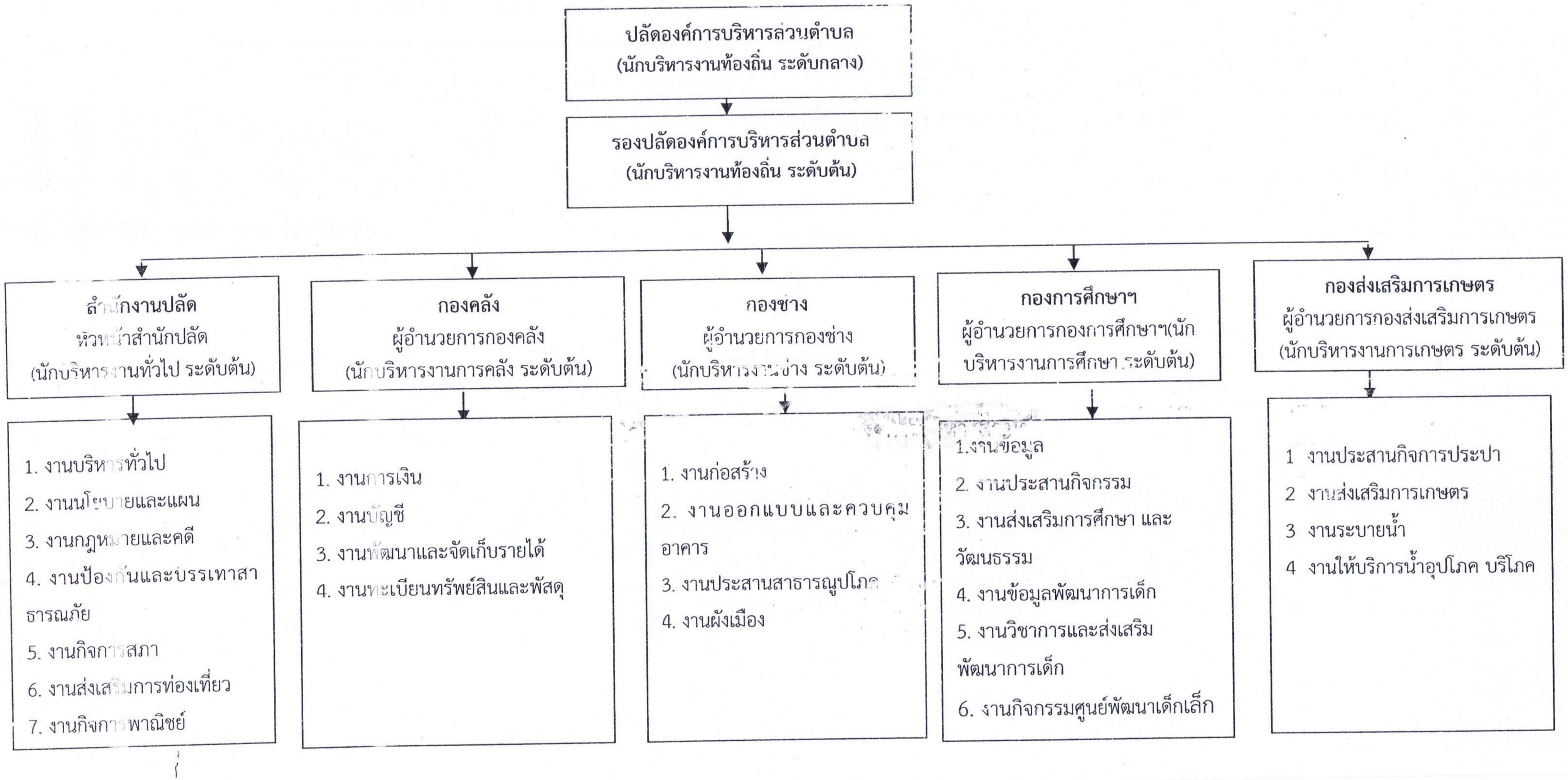
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น .....(2)			ค่าใช้จ่ายรวม .....(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
29	นายช่างโยธา	ปก./ชก.	1	1	297,900	-	1	1	1				9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>																		
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	159,240	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,720	172,440	179,400	13,270
31	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	1	1	146,760	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,640	158,760	165,120	12,230
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	151,920	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164.400	171,000	12,660
33	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	<u>กองส่งเสริมการเกษตร</u>																		
34	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	1	1	356,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680
35	นักวิชาการเกษตร	ชก.	1	1	293,880		1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,490
	<u>พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)</u>																		
36	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	163,200	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	13,600
37	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	118,440	-	1	1	1	-	-	-	4,800	5,040	5,160	123,240	128,280	133,440	9,870
38	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	163,800	-	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,200	170,400	177,240	184,440	13,650
39	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	159,840		1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,320	173,040	180,000	13,320
40	พนักงานสูบน้ำ	-	1	1	156,600	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,960	169,560	176,400	13,050
41	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	155,520	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,760	168,240	175,080	12,960
42	พนักงานผลิตรน้ำประปา	-	1	1	112,800	-	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,400

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น .....(2)			ค่าใช้จ่ายรวม .....(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน 12 เดือน	เงินประจำตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	กองการศึกษาฯ																		
43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	1	323,760	42,000	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	26,980
44	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	288,120		1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	24,010
45	ครูผู้ดูแลเด็ก	คพช.	3	3	-		3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเงินอุดหนุน
	ศพด.บ้านฝาง																		
46	ครู	-	2	2	-	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	90,840		2	2	2				3,720	3,960	3,960	94,560	98,520	102,480	เงินท้องถิ่นสมทบ
	ศพด.บ้านหัวดอนชาด																		
48	ครู	-	3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
49	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	237,720		1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,320	247,320	257,280	267,600	19,810
			54	54	10,198,440	378,000	55	55	55	1	-	-	495,540	396,660	406,740	11,071,980	11,468,640	11,875,380	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15% ของ (5)																1,660,797	1,720,296	1,781,307	
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น																12,732,777	13,188,936	13,656,687	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																28.89	28.50	28.11	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	41,973,400.00 บาท	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564	44,072,070.00 บาท	(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2563)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565	46,275,673.50 บาท	(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2564)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	48,589,457.18 บาท	(ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากงบประมาณรายจ่ายปี 2565)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล



11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	สำนักปลัด											
1	นายอุทัย อรัญวาสน์	ปริญญาตรี	47-3-00-1101-001	ปลัด อบต	กลาง	47-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	670,080	84,000	84,000	838,080
2	นายสาคร นนท์อ่อน	ปริญญาโท	47-3-00-1101-002	รองปลัด	ต้น	47-3-00-1101-002	รองปลัด	ต้น	409,320	42,000		451,320
3	นายนิคม บุตรตะกาศ	ปริญญาตรี	47-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	47-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	356,160	42,000		398,160
4	นางสาวพิมชญา มุกดา	ปริญญาตรี	47-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	47-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	284,520	0		284,520
5	นายชาญชัย เศษแสนวงศ์	ปริญญาโท	47-3-01-2102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	47-3-01-2102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	329,760	0		329,760
6	นางพรทิพย์ มงคลอุทก	ปริญญาโท	47-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	47-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	299,640	0		299,640
7	นายวรินทร พรมโคตร	ปวส.	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	47-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	254,280	0		254,280
8	นางรุจิรา ทิพศร	ปริญญาโท	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ฯ	ชก.	47-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์	ชก.	311,640	0		311,640
9	นายรณชัย จันทะชาลี	ปวส.	47-3-01-4805-001	จพง.ป้องกัน ฯ	ชง.	47-3-01-4805-001	จพง.ป้องกัน ฯ	ชง.	230,400	0		230,400
	พนักงานจ้าง											
10	นางสาววลัยลักษณ์ แก้วพิลา	ปริญญาตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	232,680	0		232,680
11	นายจักรพงษ์ สุรมณี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง..ธุรการ	-	-	ผช.จพง..ธุรการ	-	153,360			153,360
12	นางจันทร์เพ็ญ พละไชย	ปวช.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	159,960			159,960
13	นายบุญศรี อุปเนตร	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	159,840			159,840
14	นายสำพันธ์ หนองเรือง	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	148,440			148,440
15	นายอุระ จอมหนองแปน	ม.ปลาย	-	นักการ	-	-	นักการ	-	120,000			120,000
16	นายสุพล ทำมิภักดิ์	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	118,440			118,440
17	นายทองใบ คำบุดดี	ม.ต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	112,800			112,800
18	นายจินดา บุบฝามาตานัง	ม.ต้น	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง)	-	112,800			112,800
19						-	พนักงานขับรถยนต์ (ดับเพลิง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินตำแหน่ง		
	กองการคลัง											
20	นางสาวฐิติรัตน์ ออมอด	ปริญญาโท	47-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	47-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง	ต้น	349,320	42000		391,320
21	นางสาวอร่าม ลุยตัน	ปวส.	47-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	47-3-04-4201-001	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	318,960	0		318,960
22	น.ส.ธิมาพร ทำมิภักดิ์	ปวส.	47-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	47-3-04-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	244,320	0		244,320
23	นางสาวจุฑารัตน์ สังคะดี	ปวส.	47-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	47-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	151,560	0		151,560
24	ว่าง	ปวส.	47-3-04-4203-001	จพง.พัสดุ	ปง../ชง.	47-3-04-4203-001	จพง.พัสดุ	ปง./ชง.	297,900	0		ว่าง
25	นางสาวลินีนาฏ สุดวิลัย	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช จพง.จัดเก็บรายได้	-	138,000	0		138,000
26	นางสาววิไลพร ช่อรักษ์	ปวช.	-	ผช.จพง..การเงินฯ	-	-	ผช.จพง..การเงินฯ	-	168,600	0		168,600
27	น.ส.จุฑารัตน์ ลิ้มประเสริฐ	ปวช.	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	151,560	0		151,560
	กองช่าง											
28	ว่าง	ปริญญาตรี	47-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	47-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง	ต้น	393,600	42,000		435,600 (ว่าง)
29	ว่าง	ปวช./ปวส.	47-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900			ว่าง
30	นายประชา ปลัดจ่า	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	159,240			159,240
31	นายบรรพจน์ ดอกพรมลา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	151,920			151,920
32	นายอนุชา หานามไชย	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	146,760			146,760
33	นายชลิต บุดดี	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000			138,000
	กองการศึกษา ฯ											
34	นายสุธีมนต์ มาหาร	ปริญญาตรี	47-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	47-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	323,760	42,000		365,760
35	นางสาวยุวดี มะณีแสง	ปริญญาตรี	47-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	47-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	311,640			311,640
36	นางสำรวย อุตชี	ปริญญาโท	47-3-08-6600-083	ครู		47-3-08-6600-083	ครู		327,240		42,000	เงินอุดหนุน
37	นางพิกุลทอง นารีน้อย	ปริญญาโท	47-3-08-6600-082	ครู		47-3-08-6600-082	ครู		321,360		42,000	เงินอุดหนุน
38	นางอุดม สีหามาตร	ปริญญาโท	47-3-08-6600-085	ครู		47-3-08-6600-085	ครู		322,560		42,000	เงินอุดหนุน
39	น.ส.ปภาภรินทร์ หนูเสน	ปริญญาตรี	47-3-08-6600-084	ครู		47-3-08-6600-084	ครู		306,600			เงินอุดหนุน
40	นางฐาปิตารัชต์ ดวงอินทร์	ปริญญาตรี	47-3-08-6600-086	ครู		47-3-08-6600-086	ครู		263,040			เงินอุดหนุน

41	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คผช.	1,027,080			เงินอุดหนุน(ว่าง)
42	น.ส.ฉัตรญาดานันท์ ทุมนันท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	237,720			
43	น.ส.ปิยมาตร บุญศร	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	159,360			เงินอุดหนุน
44	นางจิราพร อรัญชัย	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	157,080			เงินอุดหนุน
	กองส่งเสริมการเกษตร											
45	นางสาวมยุรี แดงสีดา	ปริญญาตรี	47-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	47-3-14-2109-001	ผอ.กองส่งเสริมการเกษตร	ต้น	356,160	42,000		398,160
46	นางสาวณัฐพัชร์ มีดอก	ปริญญาตรี	47-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชก.	47-3-14-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ชง.	293,880			293,880
47	นายวินัย ขันเปี้ยม	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	163,200			163,200
48	นายสีไพร บุญละคร	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	163,800			163,800
49	นายประพัด คำบุดดี	ผู้มีทักษะ	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	118,440			118,440
50	นายวุฒิจักร นารีน้อย	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	159,840			159,840
51	นายสุวรรณ ฝาปาฝา	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	156,600			156,600
52	นายธงไชย ไชยน้ำอ้อม	ปวช.	-	ผู้ช่วย จพง.การประปา	-	-	ผู้ช่วย จพง.การประปา	-	155,520			155,520
53	นายบุญถม ดำรี	ม.ปลาย	-	พนักงานผลิตรน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตรน้ำประปา	-	112,800			112,800

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ ยุค Thailand 4.0 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป สำหรับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีหลากหลายวิธี เช่น

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจางส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริม ให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้จัดทำประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาตามแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอก

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือมีความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กร ในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

(1) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(2) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรให้สังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝางเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจางส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(4) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการ

ประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(7) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้วิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริม ให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(8) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและ เที่ยงธรรม

2. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย ความอุตสาหะ ตั้งใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ

3. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

4. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ