



ที่ พพ ๗๕๘๐๑ / ๕๓๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
๑๑๑/๑ หมู่ ๕ ตำบลบึงกระจับ
อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ ๖๗๑๓๐

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์

อ้างถึง หนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๗๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดเพชรบูรณ์แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแผนอัตรากำลังดังกล่าว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

สำนักงานปลัด อบต.

โทร./โทรสาร. ๐-๕๖๐๒-๐๓๒๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
อำเภอ วิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
อำเภอ วิเชียรบุรี จังหวัด เพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘

ภาคผนวก ก

- ประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
- บันทึกข้อความขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- บันรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐
- บันรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ภาคผนวก ข

- เอกสารกำหนดตำแหน่ง
- เอกสารหมายเลข ๑-๕

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล บึงกระจับ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงแจ้งชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ สามารถวางแผนอัตรากำลังการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรา กำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ แนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบและนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างเพียงพอ อีกทั้งมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการกำหนดว่าองค์กรต้องการบุคลากรประเภทใดและจำนวนบุคลากรมากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เป็นประธาน ปลัด อบต. รองปลัด อบต. หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วหรือสามารถใช้สารสนเทศเข้ามาดำเนินการแทน อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบูรณ์และปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $62,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ $82,800$ นาที

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

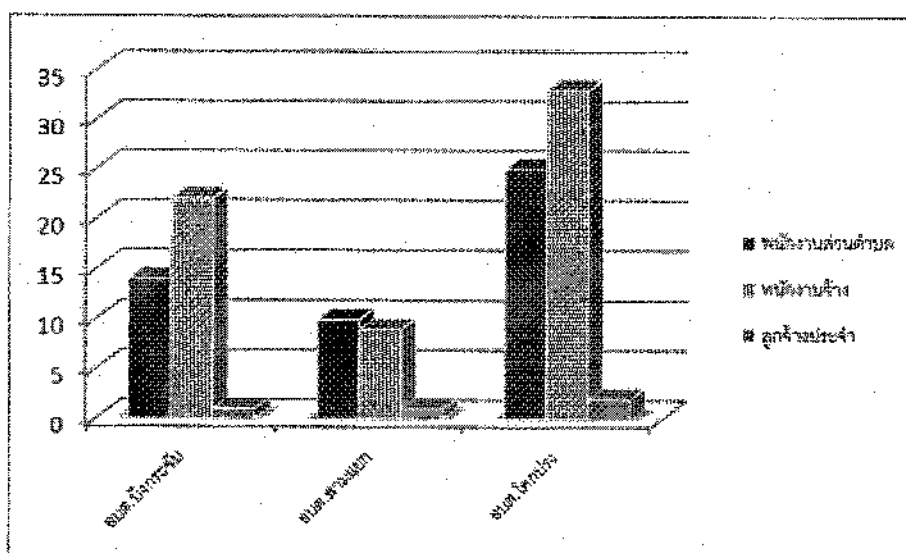
๓.๒.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๒.๖ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล และเทศบาลตำบลบึงสำโรง ซึ่งทั้งสองแห่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล และ เทศบาลตำบลบึงสำโรง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกัน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางเหมือนกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒.๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ดังนี้

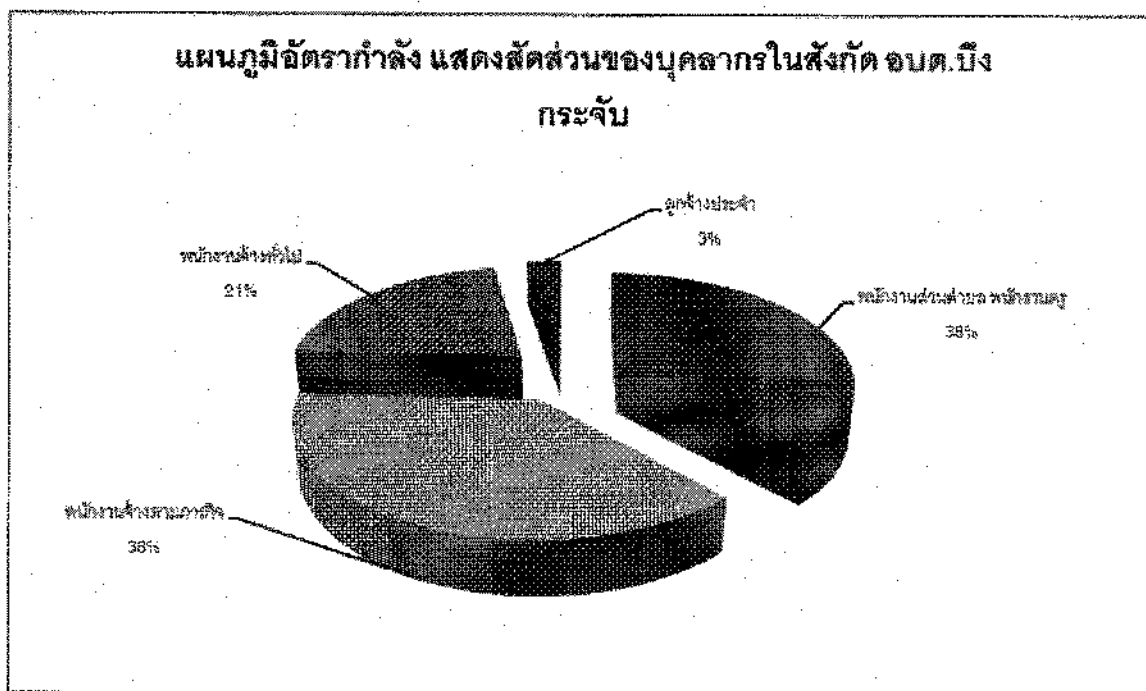
-พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

-ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



การกำหนดอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยเน้นการกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถกำหนดอัตราค่าจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนาจการ บริหารบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การดูแลเด็กปฐมวัย การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนด้านการสาธารณสุข การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนด้านการพัฒนาชุมชน การจัดสวัสดิการแห่งรัฐ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง มีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ สภาพโดยรวมของตำบลภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ น้ำท่วมขังในฤดูฝนทำให้สัญจรไปมาลำบาก ชาวบ้านจึงมีความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นอันดับแรก และเป็นเรื่องสำคัญกว่าทุกเรื่องในการพัฒนา ประกอบกับหน่วยงานอื่นได้ขอความร่วมมือในด้านการออกแบบและควบคุมงานให้หน่วยงานในพื้นที่ อีกทั้งการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานมีจำนวนมาก ทำให้ปริมาณมากงานกับจำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ คือ แหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรในหน้าแล้ง เนื่องจากตำบลบึงกระจับมีผลผลิตทางการเกษตรค่อนข้างดีตามฤดูกาล แต่ไม่สามารถบริหารน้ำที่มีปริมาณมากในหน้าฝนมากักเก็บได้ ทั้งที่ตำบลบึงกระจับมีแหล่งน้ำธรรมชาติอยู่มากมาย พอถึงฤดูฝนน้ำจะท่วมนอง แต่พอถึงฤดูแล้งน้ำจะหมดไปเพราะไหลลงแม่น้ำชีหมด ทำให้ชาวบ้านไม่สามารถปลูกพืชหมุนเวียนในฤดูแล้งได้เป็นปัญหาตามมาคือว่างงาน อีกทั้งแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีความตื้นเขิน

๔.๑.๓ การให้บริการไฟฟ้ายังไม่ครอบคลุมทุกจุด ทำให้การสัญจรในเวลากลางคืนไม่สะดวก และอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๑.๔ การให้บริการประปาหมู่บ้านน้ำยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ โดยเฉพาะในฤดูแล้งและน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่สะอาด แหล่งน้ำดิบตื้นเขิน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ เมื่อมองภาพรวมจากรายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีของประชากรเขตพื้นที่ตำบลบึงกระจับ ถืออยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร และองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับได้ส่งเสริมให้มีการสร้างรายได้เพิ่มจากผลผลิตจากทางเกษตรและส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริม แต่ความเข้มแข็งของชุมชนยังมีน้อยเนื่องจากขาดความอดทนในการรวมกลุ่มผลผลิตสินค้า และที่สำคัญยังไม่มีตลาดมารองรับผลผลิตต่างๆ จึงจำเป็นต้องหาบุคคลที่มีความรู้มาดูแลและส่งเสริมด้านการตลาดด้วย ซึ่งคาดว่าจะสามารถผลักดันให้เกิดความตื่นตัวและกระตุ้นให้เกิดรายได้แก่ท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

๔.๒.๒ การปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นิยมในใช้ปุ๋ยเคมียังมีอยู่ในหัวใจของพี่น้องเกษตรกร ทั้งหลายในตำบลที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานานกับความเชื่อที่ปลูกฝังมาจากลัทธิทุนนิยม ทำให้หน้าดินแข็งกระด้างเสื่อมสภาพลงทุกวันนาน ปัญหาที่ตามมาคือ ผลผลิตตกต่ำขายไม่ได้ราคาตามที่ต้องการ เกษตรกรขาดทุนพ่อค้าคนกลางร่ำรวย

๔.๒.๓ เกษตรกรส่วนใหญ่กู้ยืมเงิน ทั้งแหล่งเงินกู้ในระบบ และนอกระบบ ทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูง ไม่สามารถชำระหนี้ได้ภายในกำหนด เกิดหนี้เพิ่มพูน

๔.๓ ด้านสังคม

๔.๓.๑ ในสภาพสังคมปัจจุบันของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ยังถือว่าเป็นสังคมชนบทอยู่มาก การดำเนินชีวิตแบบไทยๆ การอยู่ร่วมกันเป็นระบบเครือญาติหรือครอบครัวใหญ่ ดังนั้นปัญหาของการถูกทอดทิ้ง ปัญหาของผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ปัญหาเรื่องยาเสพติด ผู้พิการจึงมีอยู่น้อยเมื่อเทียบกับสังคมเมืองแต่อาจเป็นเหตุให้เกิดปัญหาสังคมชนบทที่มองเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นคือ การทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นที่มักจะเกิดขึ้นเป็นประจำ บางครั้งลุกลามไประหว่างหมู่บ้านต่อหมู่บ้าน ชุมชนต่อชุมชนเหล่านี้ล้วนเป็นปัญหาใหญ่ที่จะทำให้สังคมขาดความอบอุ่นเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ดังนั้น สิ่งที่ชุมชนต้องการมากคือที่จะเข้ามาอบรมดูแลด้านจริยธรรม ศีลธรรมและสร้างวัฒนธรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติค่านิยมของกลุ่มวัยรุ่นในสังคมชนบทใหม่

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดและป้องกันยุงลาย โรคไข้ฉี่หนู โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔.๓.๓ ปัญหาขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างเพียงพอ

๔.๓.๔ ปัญหาการให้บริการสุขภาพ การคุ้มครอง ดูแลผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ที่ด้วยโอกาสไม่ทั่วถึงเนื่องจากการประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๔.๑ เป็นปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้างความเข้าใจในระบบ ผู้บริหารยังขาดประสบการณ์ในการจัดการองค์ความรู้ในการบริหารจัดการจัดการ และส่วนหนึ่งเกิดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับเป็นองค์กรขนาดกลาง ที่มีการจัดเก็บรายได้น้อย ซึ่งหวังแต่จะให้รัฐบาลกลางส่งเงินมาช่วยเหลือ ชาวบ้านเป็นผู้รับอย่างเดียว ทั้งๆที่ท้องถิ่นสามารถออกข้อบังคับตำบลเพื่อจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย หรือท้องถิ่นสามารถหารายได้จากทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นได้ แต่ผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นมักจะไม่ให้ความสำคัญ ในส่วนความต้องการของชาวบ้านก็อยากจะให้ผู้นำของชุมชนที่มีคุณธรรมเสียสละเพื่อชุมชนด้วยความจริงใจและไม่ทุจริตเป็นคนที่มิวิสัยทัศน์ มีความรู้ ใฝ่เรียนรู้ รู้เขารู้เรา มีความอดทนสูง คุณสมบัติเหล่านี้ก็เพียงพอแล้วสำหรับการบริหารงานในสังคมชนบท

๔.๔.๒ องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการเรียนรู้ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานกับองค์กรและระหว่างหน่วยงานกับบุคคล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมชนบทมาช้านาน แต่ปัจจุบันสภาพเดิมๆกำลังเปลี่ยนไปจากการกระทำของมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว ในแม่น้ำชีซึ่งเป็นแม่น้ำสายหลักของตำบลมีการสร้างฝายสร้างเขื่อนกักเก็บน้ำในส่วนของตำบล อำเภอหรือหมู่บ้านโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทั้งที่แม่น้ำชีเป็นทรัพยากรธรรมชาติและเป็นสิ่งสาธารณประโยชน์ที่ทุกคนมีสิทธิใช้เท่าเทียมกัน ปลาในแม่น้ำชีที่มีเฉพาะแหล่งน้ำ เช่น ปลาข้าว กำลังสูญพันธุ์ เพราะมนุษย์ที่เห็นแก่ตัว หรือแม้แต่กระทั่งปลาเล็กปลาน้อยยังมีการจับมาบริโภคโดยไม่คำนึงถึงอนาคต ส่วนป่าไม้กำลังจะถูกทำลายจากการบุกรุกป่าสาธารณะเพื่อเอาไปเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง หรือแม้แต่การสร้างวัดในเขตป่าชุมชนก็เป็นอีกส่วนหนึ่งของสังคมชนบทที่พากันทำมานาน ห้วยหนองคลองบึงขาดการดูแลขุดลอกเนื่องจากงบประมาณที่ดำเนินการมีจำกัด ประชาชนจะผลักร้างให้ส่วนราชการเข้าไปดูแลซึ่งไม่เพียงพอแน่นอน มนุษย์ทุกคนถือเป็นสมบัติของประชาคมโลก จึงมีส่วนช่วยใน

การควบคุมดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าเทียมกัน ความต้องการประชาชนหรือสิ่งของ
ประชาชนคาดหวังไว้ จึงเป็นเรื่องการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๔.๕.๒ ปัญหาห้วยหนองคลองบึง ต้นเงิน ไม่สามารถรองรับปริมาณน้ำในหน้าฝนได้

๔.๕.๓ สภาพน้ำบางแห่งยังเป็นน้ำเค็ม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำไร่ ทำนา

๔.๕.๔ การทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล ขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณ
ในการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

๔.๖.๑ ปัญหาด้านสาธารณสุข ประชาชนในพื้นที่เป็นโรคความดันโลหิต เบาหวาน และ
น้ำหนักตัวสูงกว่าปกติเนื่องจากประชาชนให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพน้อย มีการบริโภคอาหารไม่ถูก
สุขลักษณะ เช่น บริโภคอาหารสุกๆดิบๆ เป็นต้น

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ปัญหาด้านการศึกษา การไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นโดยส่วนใหญ่จบ
การศึกษาภาคบังคับ ผู้ปกครองไม่ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาเท่าที่ควร

๔.๗.๒ อิทธิพลของวัฒนธรรมจากประเทศตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนรุ่นใหม่
มากขึ้น และทำลายวัฒนธรรมดั้งเดิม ของท้องถิ่น เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือของประชาชนในการติดต่อสื่อสาร
ต่างๆผ่านโซเชียล ทำให้ขาดความสนใจกับคนรอบข้าง ขาดการปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เยาวชนรับเอา
ค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาและดำเนินวิถีชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้นจนลืมวิถีชีวิตท้องถิ่น ขาดความพอเพียง
กลายเป็นสังคมบริโภคนิยม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

ความต้องการพัฒนาของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรังภายในและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ภายในหมู่บ้านและรอบหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการ
- ๑.๔ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึงภายในตำบล
- ๑.๕ ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ
- ๑.๖ ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ๑.๗ จัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การฝึกอบรมอาชีพทั้งระยะสั้นและระยะยาว
- ๒.๒ ให้ความรู้ด้านวิชาการทางการเกษตรและเทคโนโลยี
- ๒.๓ ส่งเสริมให้การแปรรูปอาหารจากผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริมทางการตลาด
- ๒.๕ จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพในตำบล
- ๒.๖ จัดตั้งศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ฟื้นฟูและส่งเสริมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๒ การช่วยเหลือกลุ่มเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและสตรี
- ๓.๓ สนับสนุนกลະส่งเสริมให้มีกิจกรรมภาคฤดูร้อนสำหรับเยาวชนเพื่อพัฒนาอบรมจิต
- ๓.๔ มีศูนย์พัฒนาด้านจริยธรรม ศีลธรรมประจำตำบล

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดประชุมประชาคมระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่มอาชีพ

๔.๒ จัดหาบุคลากรด้านต่างๆให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

๔.๓ สร้างระบบสารสนเทศในตำบลอย่างเป็นรูปธรรม

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นำความรู้และประสบการณ์ไปสู่แนวทางการปฏิบัติ

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกาย

๕.๔ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการทำประมงอย่างถูกวิธี

๕.๕ สรรหาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

๖.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในพื้นที่เกี่ยวกับโรคต่างๆที่อุบัติขึ้น

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เด็กและผู้ปกครองให้เห็นความสำคัญของการศึกษา

๗.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อให้ห่างไกลจากอบายมุข

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ดนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบึงกระเจ็ดคือ “บึงกระเจ็ดชุมชนเข้มแข็งน่าอยู่ ควบคู่เกษตรกรรม ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลบึงกระเจ็ดเป็นตำบลที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลบึงกระเจ็ด ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมความมั่นคงของคนและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬานันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาการเมืองการ

ปกครองของคนในชุมชน

๕.๑ ด้านแหล่งน้ำและโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร(มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานนี้ ตำบลบึงกระจับมีเส้นทางคมนาคมตัดผ่านหลายสาย มีเส้นทางหลักคือ ถนนสายแก่งสนามนาง-บ้านเหลื่อม มีลักษณะเป็นถนนลาดยาง ทำให้การเดินทางติดต่อระหว่างคนในพื้นที่กับอำเภอแก่งสนามนางได้รับความสะดวกสบาย รวดเร็วและภายในตำบลบึงกระจับ มีถนนติดต่อกันระหว่างหมู่บ้านทำให้มีความสะดวก รวดเร็ว

๒. การจัดผังเมืองนั้น ตำบลบึงกระจับ ได้เปรียบทางด้านภูมิศาสตร์ มีเส้นทางคมนาคมซึ่งทำให้การขนส่งสินค้าทางการเกษตรมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีสถานที่ราชการ ศาลากลาง และองค์กรชุมชนต่างๆเพิ่มมากขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องดำเนินการจัดวางผังเมืองทั้งในระดับหมู่บ้านตำบล เพื่อรองรับการขยายตัวของความเจริญเติบโตของจำนวนประชากรและสถานประกอบการต่างๆ ดังนี้ การวางผังเมืองที่ดีจึงเป็นสิ่งจำเป็นในอนาคต สำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสิ่งแรกที่ควรดำเนินการคือ การสร้างความเข้าใจทางวิชาการผังเมืองระดับพื้นฐานให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบเสียก่อนจึงจะประสบความสำเร็จ

จุดอ่อน (Weak)

๑. การบริหารและจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ เพื่ออุปโภคบริโภค ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังขาดแคลนงบประมาณที่จะสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตำบลบึงกระจับต้องเน้นด้านการจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้ได้ระดับมาตรฐาน เนื่องจากที่ผ่านมาเน้นการหวังผลประโยชน์ของแต่ละหมู่บ้านเป็นหลัก ควรมุ่งเน้นที่จะจัดระบบพัฒนาเส้นทางภายในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน ตำบล การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่และขนาดเล็กให้ได้มาตรฐานอย่างจริงจัง

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลบึงกระจับมีเส้นทางคมนาคมหลายสาย แต่ส่วนมากเป็นถนนดิน และหินคลุก ซึ่งเป็นหลุมเป็นบ่อ พื้นถนนไม่แน่น ถนนไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร เวลาหน้าฝนจะทำให้มีน้ำท่วมขัง และถนนขาด ทำให้การสัญจรไม่สะดวกเท่าที่ควร อีกทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมมีไม่เพียงพอจึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ ต่อการขยายตัวของชุมชนและแหล่งน้ำประปาสำหรับผลิตประปาดื่มกิน ทำให้ปริมาณน้ำประปามีน้อย ไหลไม่สะดวก และการผลิตประปายังด้อยคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

การบุกเบิกเส้นทางคมนาคมเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อรองรับการขนส่งสินค้าทางการเกษตรค่อนข้างสะดวก เพราะประชาชนหรือเจ้าของที่ดินมีความพร้อมและยินยอมให้มีการตัดเส้นทางเพื่อทำถนน จึงถือเป็นโอกาสที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับที่จะพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ดีและมีประสิทธิภาพในการให้บริการยิ่งขึ้น

อุปสรรค (Threat)

การระบายน้ำเสียของชุมชนไม่เต็มที่เท่าที่ควร เมื่อถึงฤดูฝนลำห้วยเส้นทางและไม่มีแหล่งระบายน้ำเสียของชุมชน

๕.๒ ด้านการพัฒนาสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์(มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลบึงกระจับมีวัดอุทิศจำนวนมากโดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนได้ดียิ่งขึ้น

จุดอ่อน (Weak)

ยังขาดงบประมาณในการสนับสนุนวิทยากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน ขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

โอกาส (Opportunity)

ตำบลบึงกระจับมีวัดอุทิศจำนวนมาก โดยเฉพาะทางด้านเกษตรซึ่งมีผลผลิตตลอดทั้งปี

อุปสรรค (Threat)

การรวมกลุ่มของประชาชนในพื้นที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เป็นเพียงการรวมกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อหวังให้ได้รับการสนับสนุนในลักษณะเป็นเงินทุนเมื่อได้เงินทุนแล้ว นำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ไม่ดำเนินการตามภารกิจของกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความเข้มแข็งและไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

๕.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และส่งเสริมความมั่นคงของคนและชุมชนมี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

จุดแข็ง (Strength)

โดยปกติด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลบึงกระจับ เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นอยู่อย่างครอบครัวใหญ่ มีวงศาคณะญาติ มีความอบอุ่น การดำเนินชีวิตแบบเรียบง่าย และอยู่แบบดั้งเดิม มีความสุขตามอัตภาพ

จุดอ่อน (Weak)

การรักษาคุณภาพชีวิตในแง่ของโรคติดต่อ การบริโภคน้ำที่ถูกละเลย การพักผ่อนหย่อนใจ การพัฒนาส่งเสริมกิจกรรม การให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสยังเป็นปัญหาสำหรับผู้บริหารในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เนื่องจากค่านิยม ทักษะคิด การไม่รู้ทางด้านวิชาการยังมีความสนใจน้อยมาก และเป็นวัฒนธรรมการบริโภคหรือการดำรงชีวิตที่ปรับเปลี่ยนได้ยาก

โอกาส (Opportunity)

หน่วยงานที่รับผิดชอบเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในพื้นที่มากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

ประชาชนให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตน้อย

๕.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและกีฬานันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๗(๑๘))

จุดแข็ง (Strength)

ตำบลบึงกระจับมีพื้นฐานทางประเพณี วัฒนธรรมแบบดั้งเดิมที่สืบทอดกันมานาน ทั้งยังมีกิจกรรมที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลงเหลืออยู่ที่ต้องสืบทอดต่อไป

จุดอ่อน (Weak)

เยาวชนคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับการสืบสานประเพณีน้อยลงประกอบกับขาดงบประมาณในการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

โอกาส (Opportunity)

เยาวชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการเล่นกีฬา จึงเหมาะที่จะส่งเสริมให้เยาวชนหันมาเล่นกีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีในชุมชน ทำให้เยาวชนห่างไกลยาเสพติด

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมสืบสานประเพณีหรือวัฒนธรรมกับหน่วยงานของรัฐน้อย
๒. กระแสตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของเยาวชนในพื้นที่ ทำให้เยาวชนรับเอาค่านิยมแบบตะวันตกเข้ามาในการดำเนินชีวิตแบบตะวันตกมากขึ้น สัมผัสวิถีชีวิตและขาดความพอเพียงและกลายเป็นสังคมบริโภคนิยมซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๕.๕ ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

(๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๒๗(๓))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))

จุดแข็ง (Strength)

มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง แม่น้ำและป่าไม้ที่ทรงคุณค่า

จุดอ่อน (Weak)

ไม่มีการร่วมมือหรือช่วยกัน บำรุงรักษา ต่างคนต่างทำ ขาดการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดการดูแลเอาใจใส่จากหน่วยงานของรัฐเท่าที่ควร ขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่าง ถูกวิธี

โอกาส (Opportunity)

สภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร เนื่องจากมีพื้นที่ส่วนใหญ่มีพื้นที่ราบ มีแม่น้ำชีไหลผ่าน จึงเหมาะแก่การพัฒนาและส่งเสริมด้านการเกษตร เช่นการทำเกษตรแบบผสมผสาน การใช้ปุ๋ยชีวภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่จะตอบสนองนโยบายตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และนโยบายรัฐบาล เส้นทางคมนาคม ค่อนข้างสะดวกสบาย และเส้นทางหลักในการเดินทางติดต่อกับอำเภอและจังหวัด

อุปสรรค (Threat)

พื้นที่ตำบลมักประสบภัยแล้งในช่วงหน้าแล้ง ประชาชนจึงไม่สามารถปลูกพืชอายุสั้นในช่วงหน้าแล้งได้ แต่พอถึงหน้าฝนน้ำก็ท่วมทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย

๕.๖ ด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาการเมืองการปกครองของคนในชุมชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๒๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา ๑๗

(๓)

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๒๗(๔))

(๗) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติแผ่นดิน(มาตรา ๒๘(๘))

(๘) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))

(๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง (Strength)

๑. ตำบลบึงกระจับมีบุคลากรที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการและได้มีการดำเนินการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่

๒. ตำบลบึงกระจับเป็นชุมชนขนาดเล็ก จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ชาวบ้านอยู่กันแบบสันติจึงไม่เป็นปัญหา มากนักสำหรับการจัดระเบียบชุมชนและสังคม

จุดอ่อน (Weak)

๑.งบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามอำนาจหน้าที่ไม่เพียงพอ

๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการเมืองน้อยทำให้การประสานงานในเรื่องต่างๆระหว่างประชาชนและองค์กรภาครัฐไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร

๓. ยังมีความคุ้นเคยในค่านิยมแบบเก่า จึงไม่ค่อยมีวินัยในตนเองตามนิสัยคนไทยที่ชอบอยู่อย่างสบายๆคือไทยแท้จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีวินัยที่ดีขึ้น

โอกาส (Opportunity)

๑. หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเข้ามาส่วนร่วมในการดำเนินงาน

๒. ประชาชนในชุมชนอยู่อาศัยกันแบบพี่น้อง เครือญาติ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการสอดส่องดูแลช่วยเหลือสังคมอยู่เสมอ

อุปสรรค (Threat)

๑. งบประมาณมีจำนวนจำกัด

๒. ด้านการควบคุมอาคาร ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในการดำเนินการตามระเบียบของทางราชการ/ให้ความสำคัญน้อย

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของตำบล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

- ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๑๖. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แยกเป็น พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และขอรับเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมให้สามารถรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับ การทำงาน อบต.
๒. มีอยู่เฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะเชิงความรับผิดชอบส่วนตัวมากกว่า
๓. มีต้นทุนมากกว่า สามารถให้การ ทำงานละเอียด	หลักเกณฑ์และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๔. มีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๓. มีภาระหนี้สิน
๕. มีการให้มา ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานสอดรับ โดยให้	
ความสนับสนุนส่วนตัวได้	
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดกับเครือข่ายชุมชนทำให้เกิดความ	๑. ส่วนมากมีเงินเดือนค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
ร่วมมือในการทำงานมากขึ้น	๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับ ความยาก
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา	ของงาน
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ	๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
ทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความภาคภูมิใจในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. งบประมาณมีจำกัดทำให้เกิดปัญหาหากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ๒. มีความสัมพันธ์กับบุคคล ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี / วิชาชีพให้เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายระดับ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์กับสมาชิกสภาเทศบาลจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมีการทบทวนคดีที่ห้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ได้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ
--	---

๘. โครงสร้างการบริหารงานเทศบาลนคร

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น อบต.บึงกระจับ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานอาคารสถานที่</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบท้องถิ่น</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเทศกิจ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) - งานฟื้นฟู - งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ - ศูนย์วิทยุสื่อสาร</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภา</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานการตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธี - งานอาคารสถานที่</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานทะเบียนพาณิชย์</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบท้องถิ่น</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเทศกิจ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) - งานฟื้นฟู - งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ - ศูนย์วิทยุสื่อสาร</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภา</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗) <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานสถิติการเงินการคลัง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บรักษาฎีกา และเอกสารทางการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บภาษีและรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ 	<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗) <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานสถิติการเงินการคลัง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บรักษาฎีกา และเอกสารทางการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บภาษีและรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและขุดลอกแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ, ฝาย, ท่อลอด - งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง, เครื่องจักร - งานข้อมูลสถิติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗) <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและขุดลอกแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ, ฝาย, ท่อลอด - งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง, เครื่องจักร - งานข้อมูลสถิติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ 	

<p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบการก่อสร้าง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำ - งานกำจัดขยะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์ <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษากิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 	<p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบการก่อสร้าง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ และภายในอาคารสำนักงาน - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำ - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดินสาธารณประโยชน์ <p>๓.๕ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและงานสารบรรณ - งานสนับสนุนและบริการข้อมูลข่าวสารด้านงานสำรวจออกแบบ ควบคุมอาคารและการก่อสร้าง - งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกองช่าง - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ - งานดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และไฟฟ้าสาธารณะ <p>๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษากิจกรรมโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 	
<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานจัดสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กร 	<p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานจัดสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กร 	

<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา - พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา - งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน - การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว <p>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่เด็ก และเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อเด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะ และหลีกเลี่ยงยาเสพติด <p>๔.๕ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม - จัดงานประเพณี และส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า 	<p>ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา - พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา - งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน - การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว <p>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่เด็ก และเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อเด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะ และหลีกเลี่ยงยาเสพติด <p>๔.๕ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม ศิลธรรม - จัดงานประเพณี และส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า <p>๔.๖ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและงานสารบรรณ - งานสนับสนุนการศึกษา - งานจัดทำบัญชีเงินเดือนถือจ่ายบุคลากรทางการศึกษา - งานกีฬา นันทนาการ 	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	หมายเหตุ
<p>๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุม มลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๕.๔ งานควบคุมโรค - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. กองสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวนสาธารณะ</p>	<p>๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุม มลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</p> <p>๕.๔ งานควบคุมโรค - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลง และสัตว์ - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย</p> <p>๖.๑ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และ ผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและ ผู้พิการ - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน / งานด้านเศรษฐกิจชุมชน - งานสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน - งานการขับเคลื่อนตำบลสู่ตำบลสุขภาวะ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง ๙ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา

๒.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา(บุคลากรถ่ายโอนฯ)

๓.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๔.๔ ครู ค.ศ.๑ ๓ อัตรา(จัดสรรกรม)

๔.๓ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา(จัดสรรกรม ๑ คน/บุคลากร อบต. ๔คน)

๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๕.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

๖.๒ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละ

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี และกีฬานันทนาการ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - การสนับสนุนส่งเสริมกีฬา การอนุรักษ์ป้องกันและแก้ไข ปัญหาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ลดอุบัติเหตุจากรถทาง บก ทางน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความ สมดุลอย่างยั่งยืนการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน การสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การประหยัดพลังงาน การกำจัดขยะมูลฝอย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ การ บริหารจัดการที่ดี และ พัฒนาการเมืองการ ปกครองของคนใน ชุมชน</p>	<p>ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุกๆด้านพัฒนาเทคโนโลยี และยุคการให้มีความเหมาะสมสอดคล้องตามหลักการ บริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมประชาธิปไตยและการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - รองปลัด - หัวหน้าสำนักปลัด - นักจัดการงานทั่วไป - คนงานทั่วไป - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการการเงิน - จพง.จัดเก็บฯ - นิติกร - นักทรัพย์สินฯ - ผช.จัดเก็บฯ - จพง.พัสดุ - นวก.ตรวจสอบภายใน

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งต่าง ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ดังนี้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๙	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ถูกจ้างประจำ								
๒๓	พนักงานคุมงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่มลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๖	คนงานทั่วไป	๑	-	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
๒๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา (๑๘)								
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบึงกระจับ								
๓๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๓๑	ครู	-	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะบอระเห็ด								
๓๒	ครู	-	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๓๔	๓๗	๓๗	๓๗	+๓	-	-	

2561	2562	2563
1,512,228	1,588,944	1,606,572
9,073,368	9,353,664	9,539,492
25,500	25,500	25,500

- (5) ปริมาณการประปาของขอนแก่น 20 %
- (6) ความเป็นค่าใช้จ่ายแยกต่างหาก
- (7) คิดเป็นร้อยละ 40 ของปริมาณรายจ่ายประจำปี

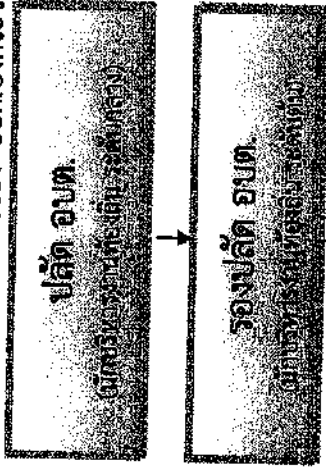
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	36,583,818	37,363,008	39,231,159
	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %	เพิ่ม 5 %
33,889,350			

การขยาย บัตรคอง	8	
บัตรคอง กรอบเดิมวาง	3	11
บัตรคอง กรอบใหม่	-	
บัตรคอง ประดิษฐ์	-	
หนังสือ กรอบใหม่	13	
หนังสือ กรอบเดิมวาง	-	13
หนังสือ กรอบใหม่	-	
หนังสือ กรอบเดิมวาง	5	
หนังสือ กรอบเดิมวาง	-	8
หนังสือ กรอบใหม่	3	
หนังสือ กรอบเดิมวาง	5	5
หนังสือ กรอบใหม่	37	37

บัตรคอง	26
กรอบเดิมวาง	3
กรอบใหม่	3
เงินอุดหนุน	5
	37

10- แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานระดับ 3 ปี

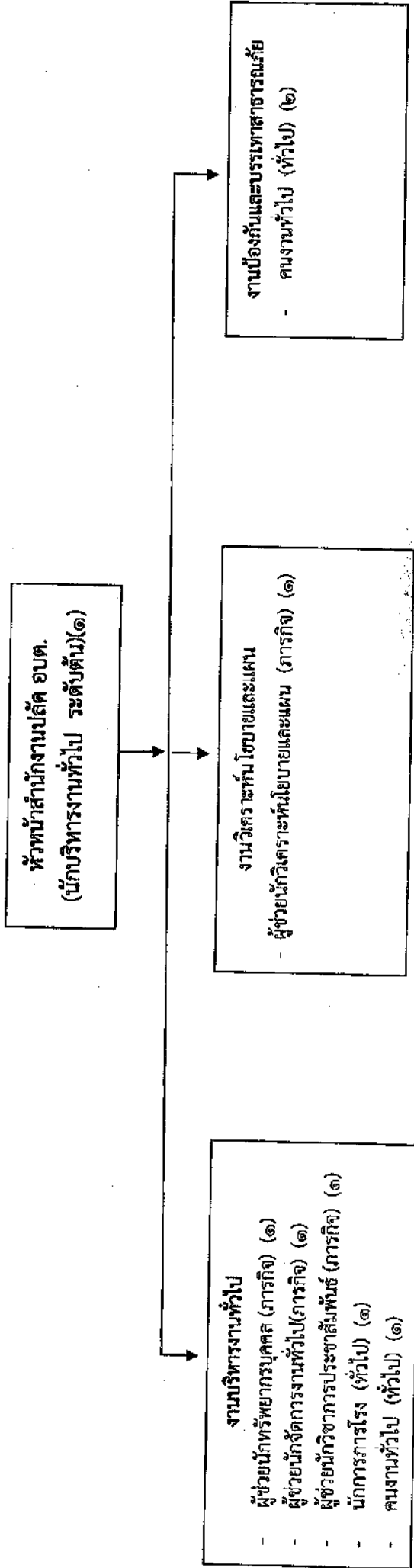
โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.บึงกระจับ



<p>สำนักงานปลัดและงานทั่วไป หัวหน้าสำนักงานปลัด (มีข้าราชการทั่วไป 3 คน)</p> <p>งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมาย และคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>กองคลัง ผู้ช่วยหัวหน้ากองคลัง (มีข้าราชการประจำและระดับ 3 คน)</p> <p>งานการเงิน งานบัญชี งานทั่วไปและจัดเก็บรายได้ งานประเมินราคาที่ดินและทรัพย์สิน</p>	<p>กองช่าง ผู้ช่วยหัวหน้ากองช่าง (มีข้าราชการประจำและระดับ 3 คน)</p> <p>งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุม งานช่าง งานบริหารสาธารณูปโภค งานประปา งานไฟฟ้า</p>	<p>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มีข้าราชการประจำและระดับ 3 คน)</p> <p>งานบริหารการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานแผนและวิชาการ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก งานโยธา</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม และสิ่งแวดล้อม (มีข้าราชการประจำและระดับ 3 คน)</p> <p>งานป้องกันและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและ สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพและ งานส่งเสริมสุขภาพและ งานส่งเสริมสุขภาพและ</p>	<p>กองสวัสดิการสังคม (มีข้าราชการประจำและระดับ 3 คน)</p> <p>งานส่งเสริมสุขภาพและ งานส่งเสริมสุขภาพและ งานส่งเสริมสุขภาพและ งานส่งเสริมสุขภาพและ</p>
--	---	--	--	--	--

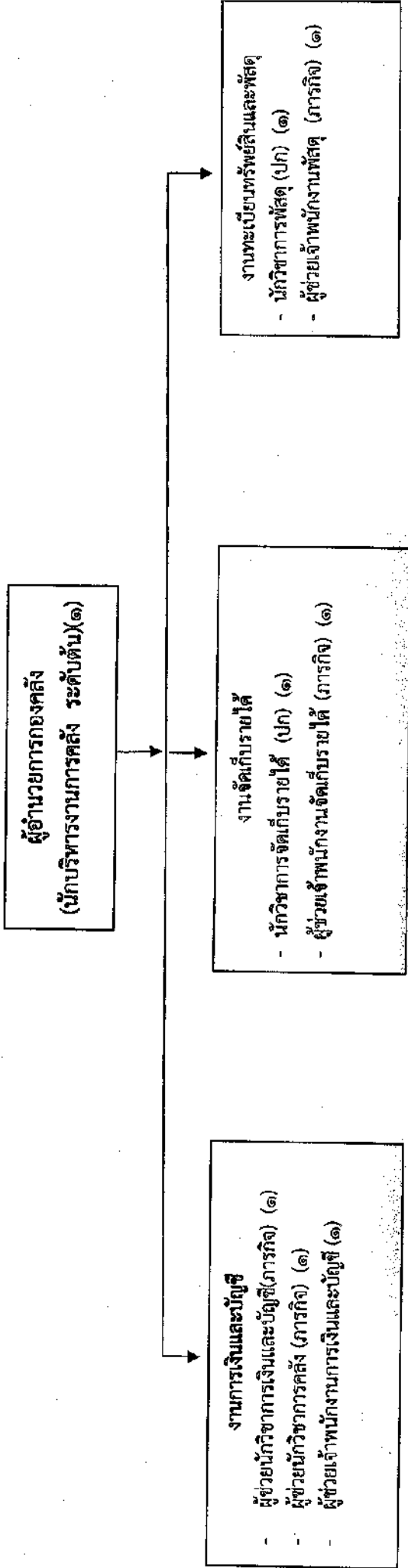
- งานสนับสนุนการดำเนินงาน
ด้านเศรษฐกิจพอเพียง
- งานส่งเสริมสวัสดิภาพ

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



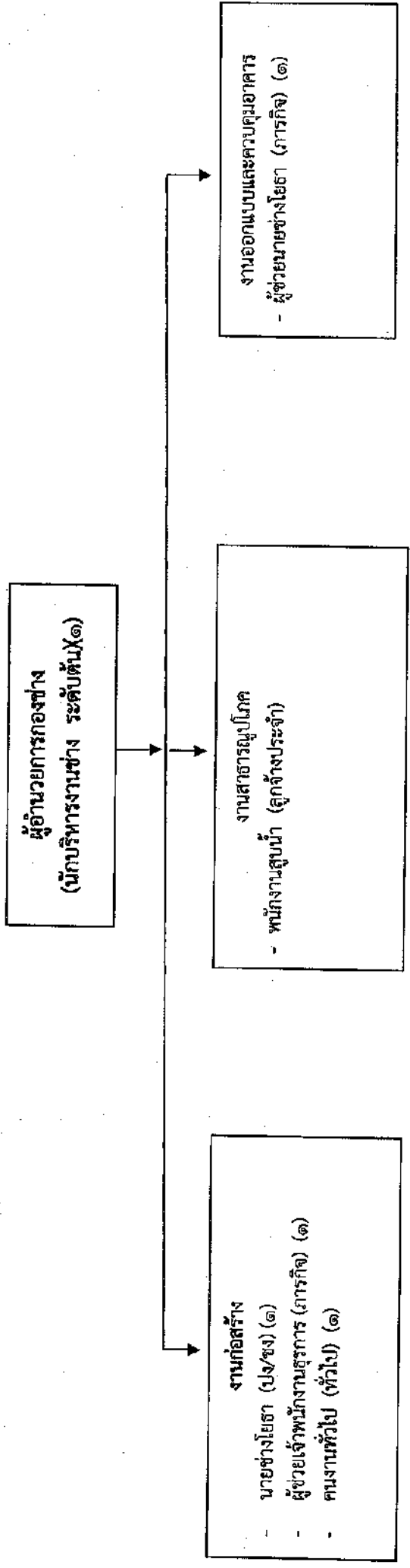
ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑									๕	๔	๑๐

โครงสร้างของ กองคลัง



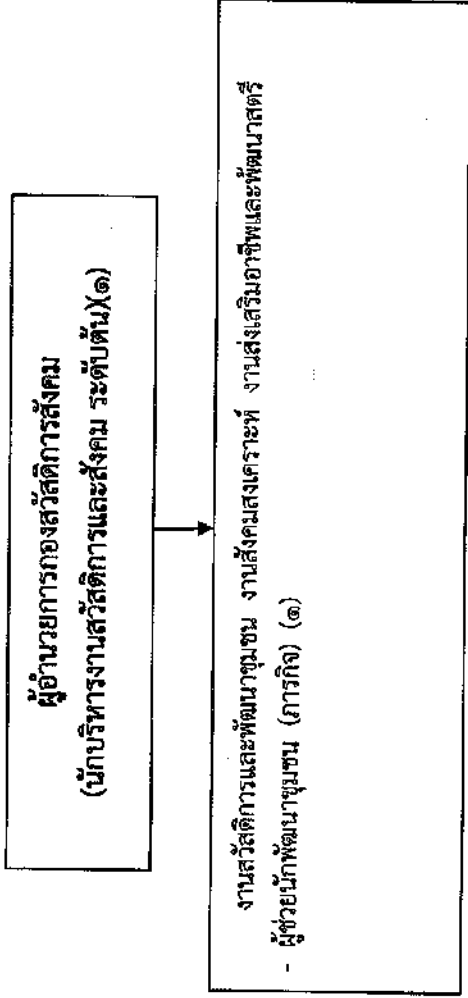
ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต่ำ	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑			๒						๕		๘

โครงสร้างของ กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม																																																																																																					
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจการ	ทั่วไป	๑		๒	๓	๔																																																																																																		
จำนวน	๑								๑				๑	๒	๑	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕	๒๖	๒๗	๒๘	๒๙	๓๐	๓๑	๓๒	๓๓	๓๔	๓๕	๓๖	๓๗	๓๘	๓๙	๔๐	๔๑	๔๒	๔๓	๔๔	๔๕	๔๖	๔๗	๔๘	๔๙	๕๐	๕๑	๕๒	๕๓	๕๔	๕๕	๕๖	๕๗	๕๘	๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖	๗๗	๗๘	๗๙	๘๐	๘๑	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	๘๖	๘๗	๘๘	๘๙	๙๐	๙๑	๙๒	๙๓	๙๔	๙๕	๙๖	๙๗	๙๘	๙๙	๑๐๐

โครงสร้างของ กองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑											๑		๒

11. มีบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

หมายเหตุ : แนวทางการจัดบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการปรากฏตามภาคผนวก

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
			๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	๗		
			๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๖		

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล อบต.) ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น

๑. ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒.

๓.

๓๑. บัญชีแสดงจัดตั้งแหล่งผู้ดำเนินงานและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	หมู่กิจการกิจ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงิน ค่าตอบแทน	
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา												
๑	นายอภินันท์ ธรรมพงษ์	ปริญญาโท	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๑	ปลัด อ.ท.	กลาง	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๑	ปลัด อ.ท.	กลาง	๓๙๙,๕๐๐ (๓๙๙,๕๐๐ X ๑๒)	๓๙๙,๐๐๐ (๓๙๙,๐๐๐ X ๑๒)	๔๔๔,๐๐๐ (๔๔๔,๐๐๐ X ๑๒)	๒๐๙,๕๐๐
๒	นางสาวสุพิชญา โสพรรณ	ปริญญาโท	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๒	รองปลัด อ.ท.	ต้น	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๒	รองปลัด อ.ท.	ต้น	๒๘๙,๕๐๐ (๒๘๙,๕๐๐ X ๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๔๒๐,๐๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๙,๕๐๐
๓	นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ	ปริญญาโท	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อ.ท.	ต้น	๓๙๙๐๐๓๐๓๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อ.ท.	ต้น	๓๔๙,๕๐๐ (๓๔๙,๕๐๐ X ๑๒)	๔๒๐,๐๐๐ (๔๒๐,๐๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๙,๕๐๐
๔	พณิศา นันทนพรมกรกิจ นายวิฑูรย์ ศสทินทร	ปริญญาตรี	-	พนักงานช่างเทคนิคการศึกษ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	พนักงานช่างเทคนิคการศึกษ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๒๐,๒๐๐ (๒๒๐,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๐,๒๐๐
๕	นายสุทัศน์ ภิรมย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักบริหารกลางบุคคล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักบริหารกลางบุคคล	(คุณวุฒิ)	๒๓๐,๒๐๐ (๒๓๐,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๒๐๐
๖	นายนิยมชัย นงนาคพัฒน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(คุณวุฒิ)	๒๓๐,๒๐๐ (๒๓๐,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๐,๒๐๐
๗	นางสาวนภาพร นิลชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประจำสำนักพิมพ์	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการประจำสำนักพิมพ์	(คุณวุฒิ)	๒๓๔,๕๐๐ (๒๓๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๔,๕๐๐
๘	นายรังสรรค์ คำแสนเศษ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๒๙,๕๐๐ (๑๒๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๒๙,๕๐๐
๙	นายนิยมชัย นงนาคพัฒน์ นางวิศิษา ทองโชติ	ม.๖	-	นักวิชาการโรง	(ทั่วไป)	-	นักวิชาการโรง	(ทั่วไป)	๓๐๙,๐๐๐ (๓๐๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๑๐	นายอนุรัตน์ โพธิ์ศรี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓๐๙,๐๐๐ (๓๐๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	นามสกุลการศึกษา	ครอบครัวที่อาศัย			ครอบครัวที่อาศัยใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ส่วนหนึ่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ส่วนหนึ่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๒๑			๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑๑	ผู้อำนวยการช่าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๕๓๐๕ + ๓๕๓๐๕ / ๒ X ๓๖)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๓๖)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๒	นายสุเชษฐ์ ทองโต	ป.ส.	๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑	นายช่างโยธา	จ.ง.	๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑๑	นายช่างโยธา	จ.ง.	๒๓๐,๕๐๐ (๓๕,๒๐๐ X ๓๖)	-	-	๒๓๐,๕๐๐
๒๓	สุทินพร ใจดี นายอภิรักษ์ ราชฤทธิ์	ป.ส.	๓๖๕๖	พนักงานสุ่มผ้า	-	๓๖๕๖	พนักงานสุ่มผ้า	-	-	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๒๔	นางฉวีมาลี วัฒนวิธ นายพิเชต กุศลพงษ์	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๓๓๕,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๓๖)	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๒๕	นางสาวกานทิยา ภาณี	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๓๓๕,๐๐๐ (๓๓,๕๐๐ X ๓๖)	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๒๖	พริ้งดาณีนันท์ ใจดี นายวิเชียร กระชุ่มนันท	น.บ	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐ X ๓๖)	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์												
๒๗			๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑	ผู้อำนวยการช่างและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑๑	ผู้อำนวยการช่างและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๕๓๐๕ + ๓๕๓๐๕ / ๒ X ๓๖)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๓๖)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒๘	พริ้งดาณีนันท์ ใจดี						พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)				(กำหนดเต็ม)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะจันทร์												
๒๙			๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	ต้น	๓๕๓๐๕๕๑๑๐๑๑๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๕๓๐๕ + ๓๕๓๐๕ / ๒ X ๓๖)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๓๖)	-	๕๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๓๐	พริ้งดาณีนันท์ ใจดี นางประยอม เมื่อนพรม	ปริญญาตรี	๖๑๒๐๐๖๓	ครู	-	๖๑๒๐๐๖๓	ครู	-	-	-	-	๓๓๕,๐๐๐
๓๑	นางทองอินทร์ ทองจินยา	ปริญญาตรี	๖๑๒๐๐๓๓	ครู	-	๖๑๒๐๐๓๓	ครู	-	-	-	-	๓๓๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	สัญชาติ/ภพ	ครอบครัวที่พึ่งพิง			ครอบครัวที่พึ่งพิงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๒	ศูนย์พัฒนาเลี้ยงสัตว์โคกเขาสมรเข็ด พรหมนคร นางพริมาพร ขุนธร	หญิง	๖๖๒๐๓๙	ครู	-	๖๖๒๐๓๙	ครู	-	-	-	-	ลูกหลาน
๓๓	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน นางจตุพร กุศลดี	หญิง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ลูกหลาน
๓๔	พนักงานขับรถ	ชาย	-	-	-	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	(กำหนดแล้ว)
กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง												
๓๕	พี่แจ่มก้อย ลำแก้ว	หญิง	๓๓๓๑๑๑๑๑๑๑๑	ผู้ช่วยแม่บ้าน	ต้น	๓๓๓๑๑๑๑๑๑๑๑๑	ผู้ช่วยแม่บ้าน	ต้น	๓๓,๐๐๐	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๓๑,๒๐๐
๓๖	พี่อ้อย อรุณรัตน์ เจริญใจ	หญิง	-	ผู้ช่วยแม่บ้าน	(คนทั่วไป)	-	ผู้ช่วยแม่บ้าน	(คนทั่วไป)	๓๓๐,๐๐๐	(๓๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๑,๐๐๐
๓๗	พี่อ้อย อรุณรัตน์	หญิง	-	-	-	-	พนักงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	(กำหนดแล้ว)

12. ผลของการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสอบงาน การให้คำปรึกษา หรือวิชาการอื่นที่เหมาะสม ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เพื่อให้พนักงานจ้างยึดถือเป็นหลักการและแนวปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติ ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. ๒๕๖๐

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้ซึ่งมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงขอยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึงและจัดให้ทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับแทน เพื่อให้เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมัย ศรสรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ภาคผนวก ก

- ประกาศปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙
- บันทึกข้อความขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)
- บันรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐
- บันรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

เรื่อง ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) (๑๐) และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ เกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) และปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระจับ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๕-๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานสารบรรณ</p> <p>- งานบริหารงานบุคคล</p> <p>- งานการตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานรัฐพิธี</p> <p>- งานอาคารสถานที่</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานสารบรรณ</p> <p>- งานบริหารงานบุคคล</p> <p>- งานการตรวจสอบภายใน</p> <p>- งานรัฐพิธี</p> <p>- งานอาคารสถานที่</p>	

<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบท้องถิ่น <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) - งานฟื้นฟู - งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ - ศูนย์วิทยุสื่อสาร <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภา 	<p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานทะเบียนพาณิชย์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบท้องถิ่น <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเทศกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อปพร.) - งานฟื้นฟู - งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ - ศูนย์วิทยุสื่อสาร <p>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติของสภา 	
---	---	--

<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานสถิติการเงินการคลัง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บรักษาฎีกา และเอกสารทางการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บภาษีและรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๒. กองคลัง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการต้น)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานสถิติการเงินการคลัง - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานจัดเก็บรักษาฎีกา และเอกสารทางการเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงิน และงบทดลอง <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้ และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานจัดเก็บภาษีและรายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	
--	--	--

<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ 	<p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ - งานซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ - งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ - งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ - งานเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุ 	
---	---	--

<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและขุดลอกแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ, ฝาย, ท่อลอด - งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง, เครื่องจักร - งานข้อมูลสถิติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบการก่อสร้าง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำ - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการต้น)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง และบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและขุดลอกแหล่งน้ำ - งานก่อสร้างสะพาน, เขื่อนทดน้ำ, ฝาย, ท่อลอด - งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง, เครื่องจักร - งานข้อมูลสถิติโครงสร้างพื้นฐาน - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p>๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและออกแบบการก่อสร้าง - งานประมาณราคาก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ และภายในอาคารสำนักงาน - งานระบายน้ำ - งานสถานีสูบน้ำ - งานสวนสาธารณะ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
---	---	--

<p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดิน สาธารณประโยชน์</p> <p>๓.๕ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานงานธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการข้อมูลข่าวสารด้านงานสำรวจ ออกแบบ ควบคุมอาคารและการก่อสร้าง</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกองช่าง</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</p> <p>- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</p> <p>- งานดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ๗)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานการศึกษากิจกรรมโรงเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>- งานสำรวจและแผนที่</p> <p>- งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะ และที่ดิน สาธารณประโยชน์</p> <p>๓.๕ งานบริหารทั่วไป</p> <p>- งานงานธุรการและงานสารบรรณ</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการข้อมูลข่าวสารด้านงานสำรวจ ออกแบบ ควบคุมอาคารและการก่อสร้าง</p> <p>- งานประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารกองช่าง</p> <p>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</p> <p>- งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</p> <p>- งานดูแล บำรุง รักษา ซ่อมแซม ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง และไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (อำนวยการต้น)</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>- งานการศึกษากิจกรรมโรงเรียน</p> <p>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานแผนและวิชาการ</p>	<p>๔.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</p> <p>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>- งานบริหารการศึกษา</p> <p>- งานแผนและวิชาการ</p>	


<ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานจัดสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา - งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน - การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว <p>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่เด็ก และเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อเด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะ <p>๔.๕ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมศีลธรรม - จัดงานประเพณี และส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานจัดสื่อการเรียนการสอนวัสดุอุปกรณ์ - งานติดตามและประเมินผล <p>๔.๓ งานแผนและวิชาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - จัดระบบการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา - พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายวิชาการเพื่อการศึกษา - งานศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน - การจัดกิจกรรมกลุ่มสนใจเพื่อให้เยาวชนใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเพิ่มรายได้แก่ครอบครัว <p>๔.๔ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กเล็ก และเยาวชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดตั้งศูนย์เยาวชน สนามกีฬา หรือลานกีฬา เพื่อเป็นศูนย์กลางการจัดกิจกรรมของเด็กและเยาวชน - จัด/สนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ แก่เด็ก และเยาวชน - จัดชมรมหรือกลุ่มกีฬา ตลอดจนกิจกรรมกีฬา และนันทนาการเพื่อเด็กและเยาวชนได้พัฒนาทักษะ <p>๔.๕ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมทางศาสนา และกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมศีลธรรม - จัดงานประเพณี และส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น - จัดกิจกรรมส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นและประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย - รวบรวมข้อมูลศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น เพื่อ 	
--	--	--

<p>อนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า</p> <p>๔.๖ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและงานสารบรรณ - งานสนับสนุนการศึกษา - งานจัดทำบัญชีเงินเดือนถือจ่ายบุคลากรทางการศึกษา - งานกีฬา นันทนาการ 	<p>อนุรักษ์และศึกษาค้นคว้า</p> <p>๔.๖ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานธุรการและงานสารบรรณ - งานสนับสนุนการศึกษา - งานจัดทำบัญชีเงินเดือนถือจ่ายบุคลากรทางการศึกษา - งานกีฬา นันทนาการ 	
<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลงและสัตว์ 	<p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(ผู้อำนวยการต้น)</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ <p>๕.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ - งานควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <p>๕.๔ งานควบคุมโรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเฝ้าระวังโรคระบาด - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ นำโดยคน แมลงและสัตว์ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๖. กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้ากองสวัสดิการและสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม ๖) - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลอาชีพ - งานสวนสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับการป้องกันรักษาโรคเอดส์ - งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๖. งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม (อำนวยการต้น) - งานสวัสดิการ และพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ - งานสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจพอเพียง - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานจัดระเบียบชุมชน / งานด้านเศรษฐกิจชุมชน - งานสนับสนุนการจัดทำแผนชุมชน - งานการขับเคลื่อนตำบลสู่ตำบลสุขภาวะ 	
---	--	--

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙


นายสมย์ ศรีสุรินทร์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ที่ พช ๗๕๘๐๑/

วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุมัติคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓)

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ข้อเท็จจริง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงเห็นควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและคาดการณ์ต่อไป

ข้อกฎหมาย

ในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๗๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ข้อเสนอแนะ

ดังนั้น จึงเห็นควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ พิจารณาออกคำสั่ง แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพ ภารกิจและภาระค่าใช้จ่ายประจำปี ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพชรบูรณ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ตามขั้นตอน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

ลงชื่อ

(นายสุทัต กิรัมย์)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของรองปลัด อบต.

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ

(นางสาวยุชนีโชธูชา โสพรหม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ความเห็นของนายก อบต.

-พิจารณาแล้ว เห็นควร

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ

(นายสมชัย ศรีสุรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ความเห็นของปลัด อบต.

- เห็นด้วยอนุมัติ

ลงชื่อ

(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ที่ ๒๘๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๒๔๗๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------|
| ๑. นายสมัย ศรีสุรินทร์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายภควรรษ ธรรมพงศกร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวยุชนิษฐ์ชา โสพรหม | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางพัชรี ปานคำ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. พันจ่าเอกกองอาจ คำแก้ว | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/
เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้แล้วเสร็จ แล้วจัดทำเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ร่าง.....
พิมพ์.....
ทวน.....
ตรวจ.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ที่ ๒๘๓ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๒๙๗๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|------------------------------|---------------------------|
| ๑. นายสมัย ศรีสุรินทร์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นายภควรรษ ธรรมพงศกร | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวยุชนีษฐ์ชา โสพรหม | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางพัชรี ปานคำ | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. พันจ่าเอกองอาจ คำแก้ว | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ | เป็นกรรมการ |
| ๖. นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ/
เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้แล้วเสร็จ แล้วจัดทำเป็นประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

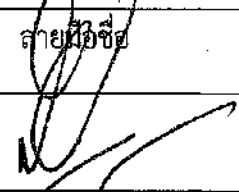


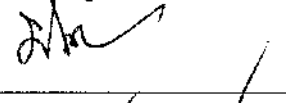
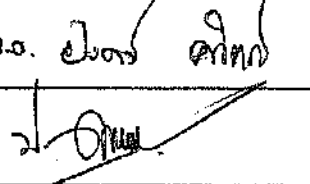
(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

**บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐
วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐**

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมัย ตรีสุนทร	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายภควรรช ธรรมพงศกร	กรรมการ	
๓	นางสาวยุชนิษฐ์ชา โสพรหม	กรรมการ	
๔	นางพัชรี ปานคำ	กรรมการ	
๕	พันจ่าเอกกองอาจ คำแก้ว	กรรมการ	พ.จ.อ. กองอาจ คำแก้ว
๖	นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ	กรรมการและเลขานุการ	

เมื่อถึงเวลาประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มาประชุมพร้อมกัน นายสมัย ตรีสุนทร นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการ ทำหน้าที่ประธานดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธานคณะกรรมการ หนังสือที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๗๕ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้นเพื่อประกาศให้ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ปลัด อบต.

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และสถานการณ์คลัง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำแผน ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามเจตนารมณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างแท้จริง

ดังนั้น จึงขอให้พิจารณาวิเคราะห์ความจำเป็นและความเหมาะสมของอัตรากำลังในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปัจจุบัน ให้ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่ เห็นว่ามีความเหมาะสมจำเป็น และภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากมีแผนอัตรากำลังมีผลใช้บังคับ หากไม่มีเหตุผลความจำเป็นจริง ๆ ไม่ควรเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีขอปรับเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ยุบตำแหน่ง หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ปลัด อบต.

สำหรับหน้าที่ของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) นั้น มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนภูมิโครงสร้างของการแบ่งส่วนราชการให้เป็นไปตามที่ ก.กลางกำหนด และวิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพของงาน

๒. กำหนดตำแหน่งให้ถูกต้องตามโครงสร้างอัตรากำลัง ซึ่งแบบในการจัดทำนั้น ยังคงยึดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) เป็นหลัก

ประธานคณะกรรมการ

ตามที่ ปลัด อบต. ได้ชี้แจงไปนั้น มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือไม่ ถ้าไม่มีผลขอมอบหมายให้ ปลัด อบต. /นักบริหารงานคลัง /นักบริหารงานช่าง ฯลฯ ซึ่งเป็นคณะกรรมการฯ ได้ไปจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยให้แต่ละส่วนได้วิเคราะห์ว่า ปริมาณงานของแต่ละส่วนเป็นอย่างไร แล้วนำเสนอในที่ประชุม วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

ประธานคณะกรรมการ

ท่านใดมีอะไรเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม

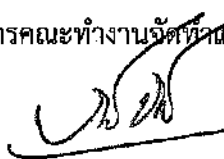
ไม่มี

- เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

(ลงชื่อ)  ตรวจถูกต้อง

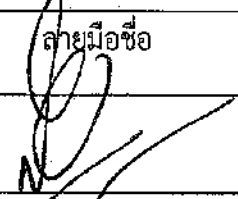
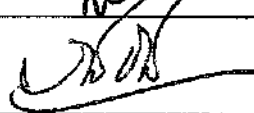

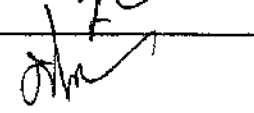
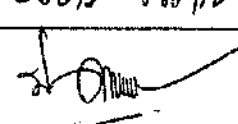
(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บันทึกroyงานการประชุมคณะทำงาน
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์
ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๐
วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมัย ศรีสุรินทร์	ประธานคณะทำงาน	
๒	นายภควรรษ ธรรมพงศกร	กรรมการ	
๓	นางสาวยุพนิชฐ์ชา โสพรหม	กรรมการ	
๔	นางพัชรี ปานคำ	กรรมการ	
๕	พันจ่าเอกกองอาจ คำแก้ว	กรรมการ	พ.จ.อ. กองอาจ คำแก้ว
๖	นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ	กรรมการและเลขานุการ	

เมื่อถึงเวลาประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) มาประชุมพร้อมกัน นายสมัย ศรีสุรินทร์ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ ซึ่งเป็นประธานคณะทำงาน ทำหน้าที่ประธานดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานคณะทำงาน ให้เลขานุการอ่านรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว จบลง

ประธานคณะทำงาน มีท่านใดสงสัย หรือมีข้อแก้ไขเพิ่มเติมจากรายงานการประชุมครั้งที่แล้วหรือไม่
 ที่ประชุม ไม่มีแก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบวาระที่ ๓ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธานคณะทำงาน ผมขอเชิญ ปลัด อบต. ได้ชี้แจงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของส่วนราชการ
 เชิญครับ

ปลัด อบต.

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา ร่วมสร้างร่วมทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและการสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และ ยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระเจ็ดตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น อบต. บึงกระเจ็ดใช้เทคนิค SWOT เข้ามามีส่วนช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มี อำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จากจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามหลัก SWOT อบต.บึงกระเจ็ดกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจเพื่อให้ สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐและนโยบายของผู้บริหาร ท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงตามสภาพปัญหา โดยสามารถแบ่ง ภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๗. การสาธารณสุขโรค (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
๕. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
๖. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๓) และมาตรา ๑๖ (๒๕))
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๕. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔. ด้านการงานแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๒. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๖. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๗. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๒. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(มาตรา ๖๗ (๓))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

๗. ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
 ๒. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
 ๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(มาตรา ๑๖ (๑๕))
 ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ภารกิจ ทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายที่กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล

สามารถนำไปแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบังกระจับได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย
ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ
รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง จึงมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงาน ปลัด อบต. ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล รับผิดชอบ ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๔ คน / กองคลังมีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบ ๓ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ คน กองช่าง มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบ ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ คน พนักงานจ้างทั่วไป ๑ คน) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบ ๑ คน พนักงานครู ๓ คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีพนักงานส่วนตำบลรับผิดชอบ ๑ คน และกองสวัสดิการ มีพนักงานส่วนตำบล รับผิดชอบ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน ซึ่งมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการจัดการบริการสาธารณะ ของ อบต. จะต้องดำเนินการทั้งตามอำนาจหน้าที่และตามที่ได้รับถ่ายโอนจากส่วนราชการ ต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้จะสามารถแก้ไขปัญหาของ อบต. บึงกระจับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการในการบริการประชาชน นั้น อบต. ได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า การจัดการบริการสาธารณะเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการทั้งตามอำนาจหน้าที่ และตามที่ได้รับถ่ายโอนจากส่วนราชการต่าง ๆ โดยมีหลักการทำงานที่ยึดถือไว้ว่า การจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน นั้น จะต้องดีขึ้นหรือไม่ต่ำกว่าระดับเดิมที่เคยปฏิบัติ มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และมีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการที่มากขึ้น จึงขอ กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

๑.๑ งานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)
- มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักงานปลัด รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล
- มอบหมายให้ นักบริหารงาน อบต. รับผิดชอบงานการตรวจสอบภายใน

๑.๒ งานนโยบายและแผน บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- หัวหน้าสำนักงานปลัด

๑.๓ งานกฎหมาย และคดี บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และเทศกิจ บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นผู้รับผิดชอบ

๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักงานปลัด รับผิดชอบ

๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- มอบให้รองปลัด อบต. รับผิดชอบ

๓. กองการศึกษา

๓.๑ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. กองสวัสดิการและสังคม

๔.๑ งานสวัสดิการสังคม บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- มอบหมายให้ นักบริหารสวัสดิการและสังคม รับผิดชอบ

๕. กองคลัง

๕.๑ งานการเงิน บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)

๕.๒ งานบัญชี บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)

๕.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๕.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักวิชาการพัสดุ

๖. กองช่าง

๓.๑ งานก่อสร้าง บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นายช่างโยธา

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นายช่างโยธา
- พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำถ่ายโอนมาจากชลประทาน)

๓.๔ งานผังเมือง บุคลากรที่รับผิดชอบ ได้แก่

- นายช่างโยธา

ทั้งนี้ สำนักงานปลัด อบต. ,กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ กองสาธารณสุข ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ อบต. จะต้องดำเนินการแล้วภายในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องไม่เกิน ๕๐ % ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ประธานคณะกรรมการ

ตามที่ได้ชี้แจงนั้นจึงขอให้ปลัด อบต. สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ในแต่ละส่วน คือ สำนักงานปลัด อบต. ,กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการ กองสาธารณสุข ก่อนขอความเห็นชอบจากที่ประชุม ต่อไป

ปลัด อบต.

จากการที่คณะกรรมการฯ ได้รับมอบหมายให้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อวิเคราะห์ถึงอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ สรุปได้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด อบต.

- | | |
|-----------------------------------|----------------------|
| ๑.๑ นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๑.๒ รองปลัด อบต. | ๑ ตำแหน่ง |
| ๑.๓ หัวหน้าสำนักปลัด | ๑ ตำแหน่ง |
| | <u>รวม ๓ ตำแหน่ง</u> |

๒. กองคลัง

- | | |
|---|----------------------|
| ๒.๑ นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๒.๒ นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) | ๑ ตำแหน่ง |
| ๒.๓ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ) | ๑ ตำแหน่ง |
| | <u>รวม ๓ ตำแหน่ง</u> |

๓. กองช่าง

- ๓.๑ นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๑ ตำแหน่ง
๓.๒ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) ๑ ตำแหน่ง
รวม ๒ ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา

- ๔.๑ นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) ๑ ตำแหน่ง
๔.๒ ครูผู้ดูแลเด็ก ๓ ตำแหน่ง
รวม ๔ ตำแหน่ง

๕. กองสวัสดิการและสังคม

- ๕.๑ นักบริหารสวัสดิการและสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการฯ) ๑ ตำแหน่ง
รวม ๑ ตำแหน่ง

๖. กองสาธารณสุข

- ๖.๑ นักบริหารสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข) ๑ ตำแหน่ง
รวม ๑ ตำแหน่ง

สรุป แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของทุกส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงาน ปลัด อบต. ,กองคลัง ,กองช่าง,กองการศึกษา,กองสวัสดิการ,กองสาธารณสุข มียอดรวมทั้งสิ้น ๑๔ ตำแหน่ง

ประธานคณะกรรมการ

ตามที่ ปลัด อบต. ได้ชี้แจงนั้น มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมหรือให้แก้ไขร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๗) หรือไม่

หัวหน้าสำนักปลัด

ดิฉันขอเสนอให้เพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยค่ะ เนื่องจากมีปริมาณที่เพิ่มขึ้นและต้องการบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับงาน

ปลัด อบต.

ผมขอเรียนชี้แจงว่า ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป และพนักงานจ้างทั่วไป อีก ๒ ตำแหน่ง และคนงานจ้างเหมาบริการอีก ๔ คน ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อมิให้การคำนวณค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น สูงมากขึ้นจนเกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลจึงให้ระงับการเปิดกรอบตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไว้ก่อน หากมีความจำเป็นขอให้เปิดกรอบเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในโอกาสต่อไป


ประธานคณะกรรมการ

สอบถามว่ามีคณะกรรมการท่านอื่นจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีก็ขอให้ออกเสียงลงมติต่อไป

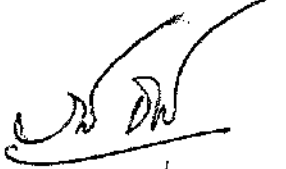
มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบว่ายังไม่ให้เปิดกรอบตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

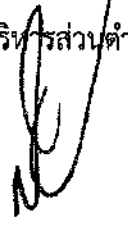
- ประธานคณะกรรมการ ถ้าไม่มีผมขอถามที่ประชุมว่า ถ้าเห็นชอบกับร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขอให้ยกมือขึ้น
- ที่ประชุม ยกมือทั้งหมดเป็นเอกฉันท์
- ประธานคณะกรรมการ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แล้ว ก็ขอให้ ปลัด อบต. ได้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเสนอให้จังหวัด พิจารณา ต่อไป
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
- ไม่มี
- ประธานคณะกรรมการ ขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม ผมขอปิดการประชุม
- เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวปิยวรรณ สารีวรรณ)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายภควรรช ธรรมพงษ์กร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

(ลงชื่อ)  ตรวจถูกต้อง
(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ภาคผนวก ข

- เอกสารกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราค่าตอบแทนพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง/ พนักงานจ้าง		ตำแหน่งนี้อยู่ ในแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)		
๑	กองสวัสดิการฯ	คนงานทั่วไป (พนักงาน จ้างทั่วไป)	๑	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานเอกสาร งาน รับ-ส่งหนังสือ และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ กำลังคนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยมี งบประมาณเพียงพอ ไม่เกิน ๔๐%	๑๓/๒	๒/๐	๐/๐	๑/๐	/๐	ไม่อยู่	
๒	ส่วนการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	คนงานทั่วไป (พนักงาน จ้างทั่วไป)	๑	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานเอกสาร งาน รับ-ส่งหนังสือ และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ กำลังคนที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยมี งบประมาณเพียงพอ ไม่เกิน ๔๐%	๑๓/๒	๒/๐	๐/๐	๑๘/๐	๐/๐	ไม่อยู่	

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๓	ส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	คนงานทั่วไป (พนักงาน จ้างทั่วไป)	๑	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ช่วยงานธุรการ งานสารบรรณ งานเอกสาร งาน รับ-ส่งหนังสือ และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการ กำลังคนที่จะมาปฏิบัติงานที่ ประกอบด้วย มี งบประมาณเพียงพอ ไม่เกิน ๕๐%	๑๗/๒	๒/๑	๑/๑	๑/๑	๑/๑	ไม่อยู่
---	---------------------------------	--	---	--	------	-----	-----	-----	-----	---------

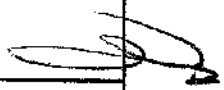
(ลงชื่อ)



(นายศุภราช ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

(ลงชื่อ)



(นายสมัย ศรีสุรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑) ส่วนราชการ กองสวัสดิการ (เดิม) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

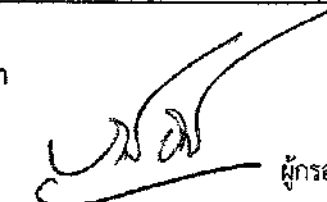
ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการฯ (๐๕) นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม)	ไม่ว่าง	—	—	
๒	—	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	—	—	

๒) ส่วนราชการ กองสวัสดิการ (ใหม่) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	กองสวัสดิการฯ นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม)	ไม่ว่าง	—	—	
๒	—	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	—	—	
๓	—	คนงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	

* สรุป กองสวัสดิการและสังคม มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายภควรรช ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

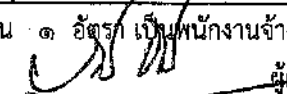
กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๓) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (เดิม) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	<u>กองการศึกษา</u> นักบริหารการศึกษา ๖ (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ว่าง	—	—	
๒	๖๗-๒-๐๐๖๑	ครู (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
	๖๘-๒-๐๓๓๘	ครู <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะบอระเพ็ด</u>	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
๓	๖๘-๒-๐๓๓๙	ครู	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
๔	—	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)

๔) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ใหม่) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	<u>กองการศึกษา</u> นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ว่าง	—	—	
๒	๖๗-๒-๐๐๖๑	ครู (หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
	๖๘-๒-๐๓๓๘	ครู <u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกาะบอระเพ็ด</u>	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
๓	๖๘-๒-๐๓๓๙	ครู	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
๔	—	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	ไม่ว่าง	—	—	(จบ สด.)
๕	—	คนงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	

* สรุป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีการขอตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป
(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (เดิม) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

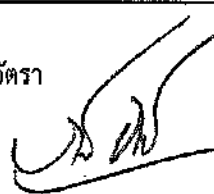
ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ว่าง	—	—	

๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ใหม่) มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๐๖-๐๑๐๕-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) นักบริหารงานสาธารณสุข ๖ (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ว่าง	—	—	
๒	—	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม	๑	

* สรุป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ อำเภอนิวเขิยบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

รายจ่ายประจำปี	รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง					หมายเหตุ	
	จำนวนเงินที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็นร้อยละ	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท)		คิดเป็นร้อยละ
ก่อนปัจจุบัน ปี (บาท)									
ปัจจุบัน (บาท)	๓๕,๕๘๓,๘๑๘	๕.๗๖	๕,๓๐๘,๐๖๐	๑๒.๑๑	๓,๒๕๓,๐๘๐	๙.๑๔	๑,๕๑๒,๒๒๘	๙,๐๗๓,๓๖๘	๒๕.๕๐

(ลงชื่อ).....ผู้กรอกข้อมูล

 (นายภควรรช ธรรมพงศกร)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่งใหม่ คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง — (พนักงานจ้างทั่วไป)

กองสวัสดิการและสังคม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงาน ต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๒๕๐	๕๐๐	๑๒๕๐๐๐	๑.๕๑
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๖๐	๑๐๐	๖๐๐๐	๐.๐๗
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๕๐	๓๐๐๐	๐.๐๔
๔	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๕๐๐	๓๐๐๐๐	๐.๓๖
			รวม		๑.๙๘
			จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ		๑.๐๐

(ลงชื่อ)



(นายภาควรรณ ธรรมพงศ์กร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

กำหนดตำแหน่งใหม่ คณงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง ---- (พนักงานจ้างทั่วไป)

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๒๕๐	๕๐๐	๑๒๕๐๐๐	๑.๕๑
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๖๐	๑๐๐	๖๐๐๐	๐.๐๗
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๕๐๐	๓๐๐๐๐	๐.๓๖
รวม					๑.๙๔
จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ					๑.๐๐

(ลงชื่อ)



(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่งใหม่ คนงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง --- (พนักงานจ้างทั่วไป)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่จ่าย (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงานต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๒๕๐	๕๐๐	๑๒๕๐๐๐	๑.๕๑
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๖๐	๑๐๐	๖๐๐๐	๐.๐๗
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๖๐	๕๐๐	๓๐๐๐๐๐	๐.๓๖
รวม					
จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ					๑.๙๔
จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ					๑.๐๐

(ลงชื่อ)



(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองสวัสดิการและสังคม)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงาน ต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๘๐	๙๐	๑๐๐	
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๓๐	๔๕	๕๐	
๔	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๐	๓๕๐	๕๐๐	
	รวม	๗๖๐	๙๙๕	๑,๑๕๐	
	เพิ่มขึ้นร้อยละ		๒๓.๐๓	๒๒.๙๙	

(ลงชื่อ)



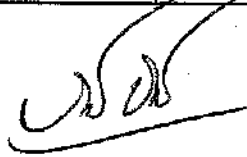
(นายภควรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงาน ต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๘๐	๙๐	๑๐๐	
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๐	๓๕๐	๕๐๐	
	รวม	๗๓๐	๘๙๐	๑,๑๐๐	
	เพิ่มขึ้นร้อยละ		๒๑.๙๒	๒๓.๖๐	

(ลงชื่อ)



(นายภควรรช ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
	ช่วยปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปโดยจัดการงาน ต่าง ๆ หลายด้าน คือ				
๑	ช่วยปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ งานบันทึกข้อมูล	๔๐๐	๔๕๐	๕๐๐	
๒	ช่วยปฏิบัติงานรับ - ส่ง หนังสือ	๘๐	๙๐	๑๐๐	
๓	ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๒๕๐	๓๕๐	๕๐๐	
	รวม	๗๓๐	๘๙๐	๑,๑๐๐	
	เพิ่มขึ้นร้อยละ		๒๑.๙๒	๒๓.๖๐	

(ลงชื่อ)



(นายภควรรช ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

ภาคผนวก ค.

- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ
สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

สรุปการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ

อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ เป็น ๖ กอง ได้แก่

- ๑.๑ สำนักงานปลัด อบต.
- ๑.๒ กองคลัง
- ๑.๓ กองช่าง
- ๑.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๕ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ กองสวัสดิการและสังคม

๒. รายได้จริง ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๙,๖๐๕,๙๔๓.๗๘ บาท (พ.ศ. ๒๕๖๐)

๓. รายได้จริงที่รวมเงินอุดหนุน ๓๐,๓๗๔,๘๑๐.๖๘ บาท (พ.ศ. ๒๕๖๐)

๔. เงินเดือน และค่าจ้าง รวมผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐

ค่าใช้จ่าย/ปี พ.ศ.	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓
เงินเดือน	๔,๑๗๒,๕๒๐	๔,๓๐๘,๐๖๐	๔,๔๔๕,๐๔๐	๔,๕๘๓,๒๒๐
ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๒,๗๐๘,๓๖๐	๓,๒๕๓,๐๘๐	๓,๓๔๙,๖๘๐	๓,๔๔๙,๖๔๐
ผลประโยชน์ฯ	๑,๓๗๖,๑๗๖	๑,๕๑๒,๒๒๘	๑,๕๕๘,๙๔๔	๑,๖๐๖,๕๗๒
รวม	๘,๒๕๗,๐๕๖	๙,๐๗๓,๓๖๘	๙,๓๕๓,๖๖๔	๙,๖๓๙,๔๓๒
ร้อยละ	๒๔.๓๖	๒๕.๕๐	๒๕.๐๓	๒๔.๕๗

๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้าง	พ.ศ. ๒๕๖๐	พ.ศ. ๒๕๖๑	พ.ศ. ๒๕๖๒	พ.ศ. ๒๕๖๓
พนักงานส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	๕	๕	๕
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔

๖. ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล /พนักงานครู จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง จำนวน ๑๔ ราย

๖.๑ นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ ราย

๖.๒ นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๑ ราย

สำนักงานปลัด อบต.

๖.๒ นักบริหารงานทั่วไป ๖ (หัวหน้าสำนักงานปลัด) จำนวน ๑ ราย

กองคลัง

๖.๓ นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ราย

๖.๔ นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ ราย

๖.๕ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ) จำนวน ๑ ราย

กองช่าง

๖.๖ นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ราย

๖.๗ นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ราย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๘ นักบริหารการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ ราย

๖.๙ ครู (งบ.สณ.) จำนวน ๓ ราย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๑๐ นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ) จำนวน ๑ ราย

กองสวัสดิการและสังคม

๖.๑๑ นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม) จำนวน ๑ ราย

๗. ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

๗.๑ พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอนมาจากชลประทาน ไม่นำมาคิด ๔๐ %)

๘. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง จำนวน ๑๔ ราย

สำนักงานปลัด อบต.

๘.๑ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย

๘.๒ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ราย

๘.๓ ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์

๘.๔ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป

๘.๕ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ราย

กองคลัง

๘.๖ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย

๘.๗ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง จำนวน ๑ ราย

๘.๘ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

๘.๙ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย

๘.๑๐ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย

กองช่าง

๘.๑๑ ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

๘.๑๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (งบ.สณ.) จำนวน ๑ ราย

๙. ปัจจุบันมีพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง จำนวน ๕ ราย

สำนักงานปลัด อบต.

๙.๑ นักการภารโรง จำนวน ๑ ราย

๙.๒ คนงานทั่วไป จำนวน ๓ ราย

กองช่าง

๙.๒ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย

๑๐. ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครูที่ขอเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ชื่อตำแหน่ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-

๑๑. ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลที่ขอยุบเลิกในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ชื่อตำแหน่ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-

๑๒. ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจที่ขอเพิ่มในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

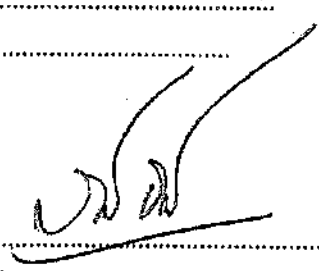
ชื่อตำแหน่ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
-	-	-	-

๑๓. ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปที่ขอเพิ่มในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ชื่อตำแหน่ง	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
กองสวัสดิการและสังคม			
- คนงานทั่วไป	๑	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
- คนงานทั่วไป	๑	-	-
ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
- คนงานทั่วไป	๑	-	-

๑๔. อื่น ๆ

.....

ลงชื่อ  ผู้รับรอง

(นายกคврรรษ ธรรมพงศกร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกระจับ