

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต.บ้านเป้า	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖

\*\*\*\*\*

# คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่ง แสดงถึง ความสำเร็จ  
ศักยภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหน้าที่มากขึ้น ตาม  
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากนี้  
มีกำหนดไว้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒  
แล้ว

ดังนั้นการจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน  
ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เช่นกันประกอบกับ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน  
ส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศ  
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำ  
แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น  
เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทาง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นประธาน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

-๓-

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-๔-

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิง

ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็  
น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน  
ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power  
Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย  
เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้  
การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย  
อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จำทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพ  
ในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลา  
มาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่  
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วน  
ราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล

##### สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลจัดตั้งเป็น  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เมื่อวันที่  
๑๙ ธันวาคม ๒๕๓๙ ด้วยพื้นที่ ๓๗ ตรารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๑๒๕ ไร่ เป็นเนื้อที่ทำการเกษตรประมาณ  
๑๙,๖๕๓ ไร่ เป็นที่สาธารณะ ๒,๔๒๗ ไร่ และเป็นพื้นที่อยู่อาศัย จำนวน ๑,๐๔๕ ไร่และ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์มีมติ  
เห็นชอบปรับขนาด อบต.จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๑ เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลบ้านเป่า [www.banpaobr.go.th](http://www.banpaobr.go.th)

-๕-

ที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๑ ตำบลบ้านเป่า อำเภอฟุไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจาก  
อำเภอฟุไธสง ประมาณ ๑๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับตำบลนาโพธิ์	อำเภอนาโพธิ์	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับตำบลแดงใหญ่	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับตำบลบ้านแว่ง	อำเภอฟุไธสง	จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับตำบลทองหลาง	อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์	จังหวัดบุรีรัมย์ และตำบลตะกั่วป่า

อำเภอนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีพื้นที่ทั่วไปเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม ไม่มีแม่น้ำที่สำคัญ  
ไหลผ่าน มีลำคลองสายเล็กๆ มีน้ำเฉพาะในฤดูฝน ในฤดูแล้งจะแห้งหมด ราษฎรในพื้นที่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ  
เป็นอย่างมาก จำนวนหมู่บ้านในเขตหมู่บ้าน ๑๒ หมู่บ้าน ดังนี้

๑. หมู่ที่ ๑ บ้านหนองบัวรอง
๒. หมู่ที่ ๒ บ้านหนองบัวตะไกล
๓. หมู่ที่ ๓ บ้านดอนกลาง
๔. หมู่ที่ ๔ บ้านโสกบก
๕. หมู่ที่ ๕ บ้านแฮด
๖. หมู่ที่ ๖ บ้านสระแก้ว
๗. หมู่ที่ ๗ บ้านคูณ
๘. หมู่ที่ ๘ บ้านคูณ

๙. หมู่ที่ ๙ บ้านโพธิ์ทอง
๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองบัวรอง
๑๑. หมู่ที่ ๑๑ บ้านส้มโฮง
๑๒. หมู่ที่ ๑๒ บ้านสระแก้ว

## สภาพปัญหา

### ๔.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคมภายในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกเนื่องจากเป็นถนนดินคุณภาพต่ำ
๒. ไม่มีระบบระบายน้ำภายในหมู่บ้านทำให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูฝน
๓. ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง

### ๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑. ผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำ
๒. การส่งเสริมให้ประชาชนยังไม่ทั่วถึง
๓. ต้นทุนในการผลิตสูงแต่ผลผลิตที่ได้ไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควร
๔. ไม่มีตลาดกลางรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์จากกลุ่มอาชีพอื่นๆ
๕. ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ

### ๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๑. การสังเคราะห์เด็ก คนชรา คนพิการ ยังไม่ทั่วถึง
๒. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชนทั่วไป
๓. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

-๖-

### ๔.๔ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเงินและมีวัชพืช
๒. เขตประปาภายในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
๓. ขาดแคลนน้ำดื่มที่สะอาด

### ๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. มีการแพร่ระบาดของไข้เลือดออกในพื้นที่
๒. ประชาชนขาดความรู้ที่ถูกต้องด้านโภชนาการ
๓. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว
๔. ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะที่เหมาะสม

### ๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๑. ขาดสื่อในการประชาสัมพันธ์ผลงานของ อบต.
๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองระบบประชาธิปไตย
๓. ไม่มีอาคารในการจัดเก็บวัสดุ - ครุภัณฑ์ของ อบต.
๔. ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในกิจการของ อบต. เท่าที่ควร
๕. ห้องทำงานของพนักงานมีความคับแคบ

### ๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ขาดงบประมาณในการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน
๒. อุปกรณ์การเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ
๓. ไม่มีที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
๔. ขาดงบประมาณสนับสนุนในด้านการส่งเสริมประเพณีต่างๆ

### ๔.๘ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. การบุกรุกทำลายป่าในเขตหมู่บ้าน
๒. ที่สาธารณะถูกบุกรุกขาดการตรวจสอบที่แน่นอน



๓. มีการทิ้งขยะในที่สาธารณะและตามถนน

๔. สภาพดินเสื่อมคุณภาพและขาดการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติแบบยั่งยืน

## ความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดีและมีระบบวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้าน

๒. ปรับปรุงซ่อมแซมลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๓. ก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน

### ๔.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒. ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพและการศึกษาดูงาน

๓. สนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพพร้อมอุปกรณ์

๔. ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

### ๔.๓ ความต้องการด้านสังคม

๑. จัดให้มีโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชนทั่วไป

-๗-

๒. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติด

๔. จัดให้มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ

๕. จัดให้มีการสงเคราะห์เด็ก คนพิการ คนชราให้เพียงพอ

๖. จัดให้มีโครงการส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

### ๔.๔ ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

๑. ขุดลอกหนองน้ำธรรมชาติที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืชในแหล่งน้ำธรรมชาติ

๒. จัดซื้อเครื่องกรองน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน

๓. ขยายและปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาภายในหมู่บ้านให้ทั่วถึง

๔. ขุดสระน้ำเพื่อการเกษตร

๕. ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝนแบบมาตรฐาน

### ๔.๕ ความต้องการด้านสาธารณสุข

๑. จัดให้การพ่นสารเคมีเพื่อกำจัดยุงลาย

๒. จัดซื้อเครื่องพ่นสารเคมีให้เพียงพอ

๓. จัดอบรมให้ความรู้ด้านโภชนาการให้แก่กลุ่มแม่บ้าน

๔. ส่งเสริมให้ประชาชนเห็นถึงความสำคัญของการรักษาสุขภาพของตนเองและครอบครัว

๕. จัดหาถังขยะให้เพียงพอและก่อสร้างเตาเผาขยะที่ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๖. จัดหาที่ทิ้งขยะเพิ่มเติม

### ๔.๖ ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

๑. จัดให้คณะผู้บริหาร สมาชิก อบต.และพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้ารับการอบรมตามสถานที่ต่างๆ

๒. ปรับปรุงอาคารสำนักงาน อบต.

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของ อบต.

๔. จัดซื้อวัสดุ - ครุภัณฑ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕. ก่อสร้างอาคารเก็บวัสดุ - ครุภัณฑ์ของ อบต.

๖. จัดให้มีสื่อในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ อบต.

### ๔.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนงบประมาณด้านการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย

๒. สนับสนุนอาหารเสริม (นม) และอาหารกลางวันศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๓. ส่งเสริมการจัดประเพณีต่างๆ ในเขตพื้นที่
๔. สนับสนุนวัสดุการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๕. จัดหาหนังสือพิมพ์ วารสาร หนังสือ เอกสารที่เป็นประโยชน์และจัดหาที่สำหรับอ่านหนังสือ
๖. ส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น วันสำคัญทางศาสนาและงานรัฐพิธี

#### **๔.๘ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๑. จัดโครงการปลูกป่าทดแทน
๒. ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเรื่องการฟื้นฟูสภาพดิน
๓. รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมองค์กรชุมชนและประชาชนเป็นอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมการปลูกป่าตามแนวพระราชดำริ
๖. จัดหาที่ทิ้งขยะของหมู่บ้าน

-๘-

๗. จัดให้มีโครงการรณรงค์หมู่บ้านปลอดขยะ
๘. ส่งเสริมการอนุรักษ์พันธุ์ปลาตามแหล่งน้ำต่างๆ

จากปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้กำหนดรายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

#### **วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า**

**“ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง บ้านเมืองน่าอยู่ ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน”**

#### **พันธกิจ Mission**

- ส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
- การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
- ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
- ส่งเสริมการศึกษาเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
- อนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

- ปรับปรุงพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิตโครงสร้างพื้นฐานทางเกษตรให้มีประสิทธิภาพ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกรวดเร็ว
- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้ที่เพียงพอ
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างยั่งยืน
- ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและทันสมัย
- ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วม
- ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

#### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า**

##### **๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

###### **แนวทางการพัฒนา**

- ๑) การพัฒนาผลผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพดี
- ๒) สนับสนุนงบประมาณเพื่อประกอบอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๓) แนวทางการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อคุณภาพของสินค้าภายใต้ภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และส่งเสริมด้านการตลาด สร้างแหล่งเรียนรู้แบบองค์รวมทันสมัย มีการประยุกต์ องค์กรความรู้ วิชาการต่างๆ ให้เห็น เรื่องราวที่สอดคล้องกับการนำไปใช้กับวิถีชีวิตโดยใช้สื่อใช้เทคโนโลยีหรือระบบ IT ถ่ายทอดไปสู่การประชาชนทุกกลุ่ม

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานแนวทางการพัฒนา

- ๑) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมการคมนาคมให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น
- ๒) ขุดลอกแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
- ๓) ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้าน

-๙-

- ๔) ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซมประปาหมู่บ้านและส่งเสริมกิจการของกลุ่มผู้ใช้น้ำ

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต

๑) ช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์แก่เด็กยากจน ผู้ติดเชื้อเอดส์ คนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

- ๒) ส่งเสริมสาธารณสุขมูลฐาน
- ๓) ส่งเสริมด้านการศึกษาที่ทันสมัย
- ๔) การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๕) ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและวันราชพิธีต่างๆ
- ๖) ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ๑) พัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ภายในชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) ส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) สร้างจิตสำนึกด้านการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
- ๔) การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลแบบยั่งยืน

## ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑) ส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเพื่อปรับกระบวนทัศน์และเสริมสร้างศักยภาพ ความเข้มแข็งของหน่วยงาน

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาทางการเมืองและสนับสนุนการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย

๓) ส่งเสริมมาตรการประหยัดในการใช้ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงานองค์กรต่างๆ อย่างคุ้มค่า

๔) จัดการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพรวดเร็ว ครบวงจรเพื่อให้บริการประชาชนแบบองค์รวมและต่อเนื่อง และส่งเสริมการบริการประชาชนแบบ one stop service

- ๕) ปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

## เป้าประสงค์

- ๑) การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมความน่า

อยู่  
ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านเป่ามีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
- ๒) ในเขตตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่

๔) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา

๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐

-๑๐-

๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

๗) ประชาชนในเขตเทศบาลร้อยละ ๖๐ น่ายุ่อย่างสงบสุข

๘) การบริการจัดการของตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๙) การบริการจัดการของตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

### คำเป้าหมาย

๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่ายุ่อย่างสงบสุข

๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

### กลยุทธ์

๑) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สวงนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภค และบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมี ทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓) พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลด ต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้า ทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทาง ตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้ พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ

๖) ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

๗) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเป็นและ ความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๘) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๙) ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้

๑๐) เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๑๑) ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมใน การป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดในเขตชุมชนและสถานที่สำคัญ สนับสนุนการ ฝึกอบรมจัดตั้งและอบรมฟื้นฟูตำรวจบ้านและอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) และดูแลรักษาความ ปลอดภัยและการจราจร

๑๒) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อ ป้องกันและแก้ไขปัญหาสภาพภูมิอากาศและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)

**“คนบุรีรัมย์เมืองแห่งกีฬา ทร์พยากรท่องเที่ยวล้ำค่า พัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืน  
สู่พื้นฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ยึดวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”**

## พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีคุณธรรมและมีความสุข
๒. การส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยว และกีฬาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานระดับสากล
๓. การประสานและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. การส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๕. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๖. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมครบวงจร

## เป้าประสงค์รวม

**“สังคมเข้มแข็ง ประชาชนมั่งคั่ง”**

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จะสมบูรณ์ได้

จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ยังได้เน้น ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษา ก่อน วัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการท่องเที่ยว

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑) )
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕) )
๖. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖) )
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

-๑๓-

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) และมาตรา ๑๖ (๒๙))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) และ (มาตรา ๑๖(๒๕))
๔. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๗. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))
๘. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** 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 การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
๙. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การดูแลและรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
๔. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

-๑๔-

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
๓. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๑๕))
๕. ประสานกิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด(มาตรา ๑๖(๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า โดยการ  
ทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

### จุดแข็ง (S : strength)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนวัยเรียน
- ผู้นำชุมชนสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมกันในการปกครองและการพัฒนา
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพเพียงพอเพื่อรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความ  
เดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่
- มีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### จุดอ่อน (W : Weakness)

- ขาดระบบการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตในการก่อสร้างอาคาร
- ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ ขาดการรวมกลุ่ม
- อาคารที่ทำการคับแคบ ทำให้การบริการประชาชนไม่สะดวก
- มีปัญหาด้านงบประมาณในการบริหารงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีงบประมาณ  
อย่างจำกัด ทำให้การแก้ปัญหาคือความต้องการของประชาชนไม่ทั่วถึง

### โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงานโครงการตามแนวทาง  
ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าสามารถพัฒนาและปรับปรุงพื้นที่ภายในตำบลให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว  
ได้

-๑๕-

- กลุ่มอาชีพภายในตำบลสามารถผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของ  
ตลาด
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ามีศักยภาพด้านองค์กรสามารถเป็นแหล่งศึกษาดูงานให้กับหน่วยงาน  
อื่นที่สนใจ
- หมู่บ้านในตำบลบ้านเป่ามีที่ตั้งติดกับถนนสายหลัก สะดวกในการคมนาคมและติดต่อประสานงานกับ  
ส่วนราชการและหมู่บ้าน

### ข้อจำกัด (T : Threat)

- พื้นที่การเกษตรประสบภัยแล้ง ประชาชนไม่ได้ผลผลิตเท่าที่ควร
- มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ประกอบอาชีพค้าขายของเก่า
- พื้นที่ในการก่อสร้างอาคารมีอย่างจำกัด ทำให้เป็นอุปสรรคในการปรับปรุงอาคารสถานที่ในการ  
ให้บริการประชาชน

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

จากที่ได้วิเคราะห์อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล บ้าน  
เป่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต



๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### **ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

-๑๖-

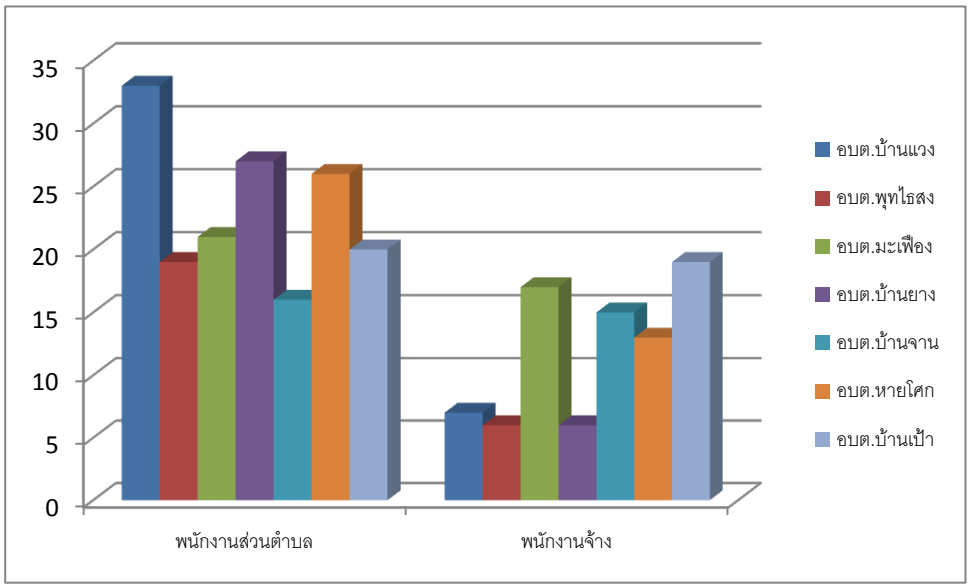
### **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกรอบอัตรากำลังมาก ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จำนวนทั้งสิ้น ๔๖ อัตรากำลัง พนักงานส่วนตำบล ๒๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๘ อัตรากำลัง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน และได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่ากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มขนาดเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ที่	อปท.	จำนวนอัตรากำลัง		หมายเหตุ
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
๑	อบต.บ้านแวง	๓๓	๗	
๒	อบต.พุดไฮสง	๑๙	๖	
๓	อบต.มะเฟือง	๒๑	๑๗	
๔	อบต.บ้านยาง	๓๒	๘	
๕	อบต.บ้านจาน	๑๖	๑๕	
๖	อบต.หายโศก	๒๖	๑๓	

การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติธรรม</li> <li>- งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานระเบียบการคลัง</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานกฎหมายและนิติธรรม</li> </ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยการ</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul> <p>๑.๔ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul> <p>๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารวิชาการ</li> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานลูกเสือและยุวกาชาด</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานพลศึกษา</li> <li>- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิเทศการศึกษา</li> <li>- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดการศึกษา</li> <li>- งานบริการและบำรุงสถานศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>
<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ</p>	<p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ</p>

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

#### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

- ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
- ๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
- ๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
- ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
- ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
- ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงาน

อนาคต

- ๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
- ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้**

- ๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ข้างหน้า โดยยึดภารกิจงานจากแผนพัฒนา ๓ ปี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าจะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่าเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๘๐ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งดังต่อไปนี้

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับ กลาง จำนวน ๑ อัตรา

**(๑) สำนักปลัด อบต.** วิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๕๒ จึงขอกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

**กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน** ดังต่อไปนี้

**งานกรเจ้าหน้าที่** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๒๕ จึงขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

**งานนโยบายและแผน** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๑๐ จึงขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒.๐๓ จึงขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

**งานบริหารทั่วไป,งานกฎหมายและคดี** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๔.๖๔ จึงขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา

**งานสวัสดิการสังคม** จากวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๐๑ จึงขอ กำหนดอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

**งานส่งเสริมการเกษตร** จากวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๑๑ จึงขอกำหนดอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๒) **กองคลัง** วิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๔๔ จึงขอกำหนดอัตรากำลังตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

**กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน** ดังต่อไปนี้

**งานการเงินและบัญชี** จากวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๔.๑๓ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

**งานพัสดุและทรัพย์สิน** จากวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๐๑ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา

**งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** จากวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๐๑ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) **กองช่าง** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๒๓ จึงขอกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

**กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน** ดังต่อไปนี้

**งานแบบแผนและก่อสร้าง** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๐๘ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒ อัตรา

**งานสาธารณูปโภค** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒.๑๐ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

(๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๑๗ จึงขอกำหนดอัตรากำลังตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

**กำหนดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน** ดังต่อไปนี้

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒.๐๑ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้



- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

**งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๐๑

จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักสนทนากการ จำนวน ๑ อัตรา

งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

ส่วนการวิเคราะห์อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีตำแหน่งอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า มีเด็กปฐมวัยทั้งหมด ๗๖ คน แต่เนื่องจากตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีจำนวนอัตรากำลัง ๑๐ คน ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ให้คงอัตราเดิมไว้ก่อน จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเป่า

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวรอง

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๓ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระแก

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

- ครู จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

(๕) **หน่วยตรวจสอบภายใน** จากการวิเคราะห์ภาระงานมีความต้องการอัตรากำลังอยู่ที่ ๑.๐๒ จึงขอ กำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า จึงนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๒๕๖๒ ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป่า อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>สำนักปลัด อบต. (๑๑)</u></b>								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>กองคลัง (๑๔)</u></b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัวรอง</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สก.
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสระแก</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน + งบ อปท. ๑ คน งบ อปท. ๑ คน
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านเป่า</b>								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดสรร อัตราจาก สก.
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน + งบ อปท.
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน + งบ อปท. ๑ คน งบ อปท. ๑ คน
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>๔๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

