แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปี พ.ศ.2567-2569

"ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5/2568"

ปรับปรุงตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ระดับ ต้น เป็น ระดับ กลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง
อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕ / ๒๕๖๘
(ปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับ ต้น เป็นระดับ กลาง)

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการใช้ตำแหน่งในการบริหารงานให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณและภารกิจพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๕/๒๕๖๘

ข้อ ๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

นางสาวปิยวรรณ มีชัยมาตร์
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘
ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ อบต อำเภอ	ชื่อกองที่ขอปรับปรุง/สังกัด ชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยฯ (ไม่เกินร้อยละ ๓๕)	ตราชั่งบัญญัติเพื่อการลงทุน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐)	คณะกรรมการประเมินฯ อบต.		มติ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
						คะแนนประเมินตัวชี้วัด (๗๐ คะแนน)	คะแนนประเมินตัวชี้วัดค่างาน (๑,๐๐๐ คะแนน)	
๑	อบต.บ้านแดง อ.พิบูลย์รักษ์	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ หมายเหตุ คณะกรรมการประเมินฯ ได้แก่ ๑. นายสาคร รอดขันเมือง ๒. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ๓. พัฒนาการจังหวัดอุดรธานี ๔. นายสุธิษา กองสะดี ๕. ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี	กลุ่มงานบริหารการศึกษา ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๒. ครู (ชพ.) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๓. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๕. ครู (ปก./ชก.) จำนวน ๗ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๖. ครูผู้ช่วย จำนวน ๖ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๗. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ	๓๑.๓๑	๓๙.๘๔	๖๓	๗๔๒	เห็นชอบ

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

มติที่ประชุม ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘
ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับที่	ชื่อ อบต อำเภอ	ชื่อกองที่ขอปรับปรุง/สังกัด ชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ	ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยฯ (ไม่เกินร้อยละ ๓๕)	ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน (ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐)	คณะกรรมการประเมินฯ อบต.		มติ ก.อบต. จังหวัด อุดรธานี
						คะแนนประเมินตัวชี้วัด (๗๐ คะแนน)	คะแนนประเมินตัวชี้วัดต่างาน (๑,๐๐๐ คะแนน)	
			๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๓ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๓ คน สังกัด กองการศึกษาฯ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ ๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ คน สังกัด กองการศึกษาฯ					

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 5
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระคาใช้จ่ายด้วยบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง จึงได้ปรับปรุงอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ

ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

2.5 เพื่อให้เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า 2 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทตมพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง บรรลุตามพันธะกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านแดง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบ้านแดง ประกอบด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธะกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

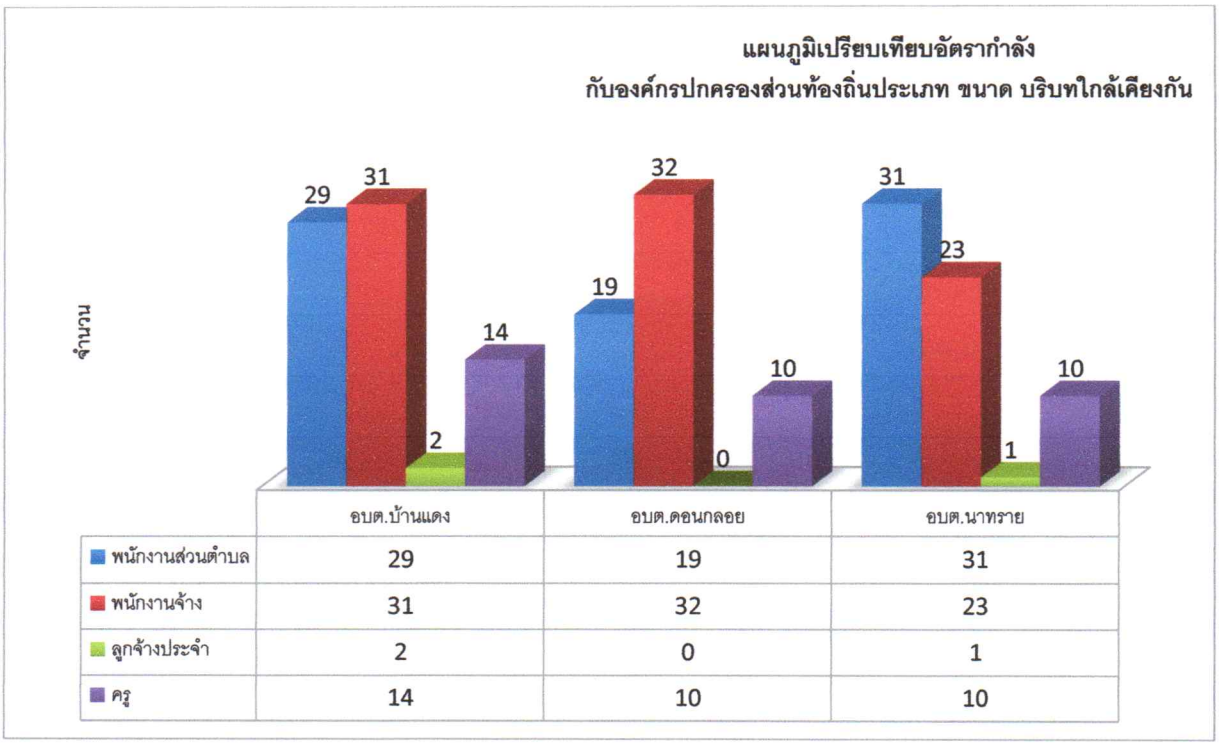
3.6 วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน



	อบต.บ้านแดง	อบต.ดอนกลอย	อบต.นาทราย
พนักงานส่วนตำบล	29	19	31
พนักงานจ้าง	31	32	23
ลูกจ้างประจำ	2	0	1
ครู	14	10	10

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลอย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 – 2569 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดงจะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าภายในปีงบประมาณ 2567 – 2569 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน

ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง(Effective man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สมารถนำข้อมูลสวนไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราก๋ระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง(Work Process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อสวนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนในตำบลแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

1. ถนนบางสายมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
2. ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย
3. ระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่คลองในฤดูฝนไม่สะดวกล่าช้าก่อให้เกิดน้ำท่วมขัง
4. ระบบท่อส่งน้ำประปา น้ำไหลช้าและน้ำไม่ไหลบ่อย
5. แหล่งน้ำใช้อุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง

ความต้องการ

1. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ทางน้ำ ทางระบายให้ถั่วถึง

2. ควรมีการตรวจสอบไฟฟ้าสาธารณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง

3. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ วางท่อระบายน้ำเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน

5.บรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนคือ แบบยื่นแสดงความเดือดร้อน/ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ

2. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

1. ประชาชนประสบปัญหารายได้ตกต่ำ และปัญหาความยากจน

2. ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาการว่างงาน ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากได้รับ ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป

3. กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม ขาดการฝึกอบรมอาชีพและ ส่งเสริมการมีอาชีพแก่ประชาชน กลุ่มอาชีพไม่มีการต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อชุมชนเข้มแข็ง

ความต้องการ

1. พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพให้พึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจ พอเพียง

2. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ประกอบอาชีพเสริม จัดการอบรม กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ การจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ

3. จัดการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ และส่งเสริมการทางการตลาด

3. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

1. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
2. ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน
3. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
2. เสริมสร้างความมั่นคง และความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
3. เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

4. ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

1. ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนทองถิ่น

2. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 3. พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการท างานให้ตอบสนองความตองการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ความต้องการ

1. มีการจัดประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน
2. เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่าง ๆ

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

1. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในขอบเขตจำกัด

2. การจัดการขยะมูลฝอยยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง

3. ประชาชนนำเศษขยะไปทิ้งตามลำครองสาธารณะ ส่งผลให้ระบบนิเวศทางธรรมชาติไม่สมดุล คู่ครองตื้นเขินทำให้การระบายน้ำไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมขัง และประชาชนกำจัดขยะโดยวิธีการเผาก่อให้เกิด มลภาวะเป็นพิษ

4. ประชาชนขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่แบบพึ่งพาอาศัยกัน

<u>ความต้องการ</u>

1. การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทั่วถึง

2. การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขพื้นฐาน

3. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและการทิ้งขยะมูลฝอยลงในแหล่งน้ำลำครองธรรมชาติ และให้ความรู้การอยู่รวมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันในระบบนิเวศทางธรรมชาติ

4. ขุดลอกคู่คลองที่ตื้นเขิน การกำจัดวัชพืชให้สมดุลทางธรรมชาติทำให้แหล่งน้ำลำครองระบายน้ำ ได้สะดวก ประชาชนมีน้ำสะอาดสามารถนาไปใช้อุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันได้

5. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรมให้กับประชาชนเพื่อสร้างจิตสำนึกการ อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าทดแทน

6. ด้านการสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

1. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ

2. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐาน

<u>ความต้องการ</u>

1. มีการเผยแพร่เอกสารป้องกันโรคติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ

2. ให้ความรู้แก่ อสม.ผู้นำชุมชน

7. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

1 .ผู้ปกครองมีรายได้น้อย นักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน

2. ขาดแคลนสนามที่ออกกำลังกาย ขาดอุปกรณ์กีฬา

3. งบประมาณด้านศึกษาและสนับสนุนการศึกษามีจำกัด

<u>ความต้องการ</u>

1. ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เครื่องแบบนักเรียน อุปกรณ์กีฬา สนามกีฬา และ การนันทนาการ สนับสนุนโครงการอาหารกลางวันและอาหารเสริม (นม)

2. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

3. ส่งเสริมการจัดพิธีกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดงจะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้างความตระหนักรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(คน) ในทุกเพศทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ SWOT กำหนดการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

จุดแข็ง S	**จุดอ่อน** W
1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด** T
1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา 2. มีความคุ้นเคยกันกับชาวบ้าน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในระดับปริญญาตรี / ปริญญาโท เพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงาน	1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

1. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดงได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวัง ที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลบ้านแดง เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างสงบสุข และการทำเกษตรเป็นส่วนใหญ่ คาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ คู่คุณธรรม จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต คือ **"พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจระดับชุมชน ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี บริหารงานแบบมีส่วนร่วม สนับสนุนการศึกษา การกีฬาและประเพณีท้องถิ่น""**

2. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

➢ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการบริหารจัดการ**

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16)

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน
- การบริหารจัดการการยึดหลักธรรมมาภิบาล
- มีการจัดแบ่งพื้นที่ มอบหมายหน้าที่การรับผิดชอบชัดเจน

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายล่าช้า
- บุคลากรบางส่วนไม่มีความรู้ตรงกับงานและขาดความแม่นยำ
- บุคลากรไม่ได้รับการฝึกอบรม
- การใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง

3. โอกาส (O : Opportunity)

- ประชาชนได้รับการบริการจากเจ้าหน้าที่อย่างรวดเร็วและดี
- หน่วยงานอื่นให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน

4. อุปสรรค (T : Threat)

- ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติที่ไม่ชัดเจน
- กฎระเบียบบางข้อไม่เอื้อกับการบริหารงาน

➢ **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1.จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))

2.การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))

3.การจัดให้มีน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68 (1))

4.การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))

5.การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))

6.การสาธารณูปการ (มาตรา 16 (5))

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- มีถนนในการคมนาคม การสัญจร ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
- มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์
- มีระบบน้ำประปาในหมู่บ้าน

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ถนนที่ใช้ในการสัญจร ส่วนมากเป็นถนนลูกรัง
- ถนนที่ใช้ในการสัญจรเป็นหลุมและฝุ่นละออง

3. โอกาส (O : Opportunity)

- ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร
- การคมนาคมขนส่งสินค้าทั่วถึง

4. อุปสรรค (T : Threat)

- งบประมาณในการซ่อมบำรุงมีไม่เพียงพอ

➢ **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))

2. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))

3. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16 (5

4. การผังเมือง (มาตรา 68 (13))

5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))

1.จุดแข็ง (S : Strength)

- มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนในพื้นที่

- ส่งเสริมการตั้งกลุ่มอาชีพ
- ระเบียบ ข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางด้านการประกอบอาชีพ

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- กลุ่มพัฒนาอาชีพในตำบลยังไม่เข้มแข็ง
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดทักษะในการประกอบอาชีพ
- ผลิตภัณฑ์ที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการพัฒนาแปรรูปที่ทันสมัย

3. โอกาส (O : Opportunity)

- การส่งเสริมสถาบันครอบครัวของรัฐบาล
- นโยบายปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาล
- การจัดตั้งกลุ่มหรือองค์กรระดับหมู่บ้าน
- นโยบายการแก้ปัญหาสังคมของรัฐบาล

4. อุปสรรค (T : Threat)

- ค่านิยมตะวันตกที่แพร่สู่สังคมไทย
- ยาเสพติด
- การมีภาระหนี้สินของชาวบ้าน
- ราคาน้ำมันเชื้อเพลิงรวมทั้งปัจจัยทางการผลิตในภาคเกษตรกรรมมีราคาสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตและคุณภาพการผลิต

➢ **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการศึกษา กีฬา อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม (มาตรา 67 (5))
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
4. การส่งเสริมการกีฬา (มาตรา 17 (18))

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- บุคลากรมีความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน
- นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะเหมาะสมทุกด้าน
- พื้นที่มีสถานที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ
- มีการส่งเสริม เรียนรู้ ภูมิปัญญาของท้องถิ่น

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- นักเรียนมีจำนวนน้อยกว่าอัตราการดูแลของครู
- ไม่มีการรวบรวมข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ขาดตลาดรองรับผลิตภัณฑ์

3. โอกาส (O : Opportunity)

- ประชาชนได้เข้าร่วมประเพณีสำคัญๆ ของท้องถิ่น
- ร่วมสืบสานประเพณีสำคัญของท้องถิ่น
- ส่งเสริมปราชญ์ชาวบ้าน
- มีวัดพระแท่น เป็นจุดท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

4. อุปสรรค (T : Threat)

- ค่านิยมตะวันตกที่แพร่สู่สังคมไทย
- ยาเสพติด
- การปลูกฝังการเรียนการสอนศิลปวัฒนธรรมไทยในระบบโรงเรียนน้อย

➢ **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

1. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))
2. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))
3. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4))
4. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16 (17))
5. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
6. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
7. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

1. จุดแข็ง (S : Strength)

- มีการส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน
- อุปกรณ์ เครื่องมือ มีพร้อมให้บริการประชาชน
- มีบริการจัดเก็บขยะ
- เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับความเดือดร้อนของประชาชน

2. จุดอ่อน (W : Weakness)

- งบประมาณไม่เพียงพอ
- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ของ อบต.
- การบุกรุกที่สาธารณะ
- การตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มมีน้อย

3. โอกาส (O : Opportunity)

- มีสถานที่ออกกำลังกาย
- หน่วยงานให้ความรู้ และส่งเสริมด้านสุขภาพ
- หน่วยงานให้การส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

4. อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากร
- มีการบุกรุก แผ้วถาง และยึดเป็นที่ของตนเอง
- การบุกรุกที่ สาธารณะ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดให้อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
   - การจัดการและดูแลขนส่งทางบก
   - การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   - การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
   - การสาธารณูปการ
   - การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
   - การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
   - การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
   - การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
   - การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
   - การจัดการศึกษา
   - การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องันและการควบคุมโรคติดต่อ
   - การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
   - การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
   - การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
   - การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
   - การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
   - การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
   - การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3. ด้านการจัดระเบียบประชุม สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล
- จัดให้มีที่จอดรถ
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- การควบคุมอาคาร
- การผังเมือง
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยว ดังนี้

- การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหกรณ์
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- การท่องเที่ยว
- การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสีย
- การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- การจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

7. ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่น
- ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง ดำเนินการดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1.การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

6.1.2. การพัฒนาและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

6.1.3. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

6.1.4. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

6.1.5. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

6.1.6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

6.1.7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 ภารกิจรอง

6.2.1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

6.2.2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

6.2.3. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

6.2.4. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

6.2.5. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำอาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สำนักปลัด

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์ส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุก

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี งบประมาณ พ.ศ.2567-2569

(ปรับปรุงครั้งที่ 5/2568)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปี พ.ศ. 2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ปี พ.ศ. 2567-2569)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานสวัสดิการสังคม 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานนโยบายและแผน 1.5 งานกฎหมายและคดี 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 งานธุรการ	**1. สำนักปลัด อบต.** 1.1 งานบริหารงานทั่วไป 1.2 งานสวัสดิการสังคม 1.3 งานการเจ้าหน้าที่ 1.4 งานนโยบายและแผน 1.5 งานกฎหมายและคดี 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 1.8 งานส่งเสริมการเกษตร 1.9 งานธุรการ	
2. กองคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน	**2. กองคลัง** 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานพัสดุและทรัพย์สิน	
3. กองช่าง **-ฝ่ายควบคุมอาคาร** 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานวิศวกรรมโยธา 3.3 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.4 งานสาธารณูปโภค	**3. กองช่าง** **-ฝ่ายควบคุมอาคาร** 3.1 งานบริหารงานทั่วไป 3.2 งานวิศวกรรมโยธา 3.3 งานแบบแผนและก่อสร้าง 3.4 งานสาธารณูปโภค	
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน 4.4 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **4.1 กลุ่มงานบริหารการศึกษา** -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และกีฬา -งานแผนงานและโครงการ -งานการศึกษาปฐมวัย **4.2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป** -งานบริหารงานทั่วไป -งานธุรการ	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	**5. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2567 – 2569 (ปรับปรุงครั้งที่ 5/2568)

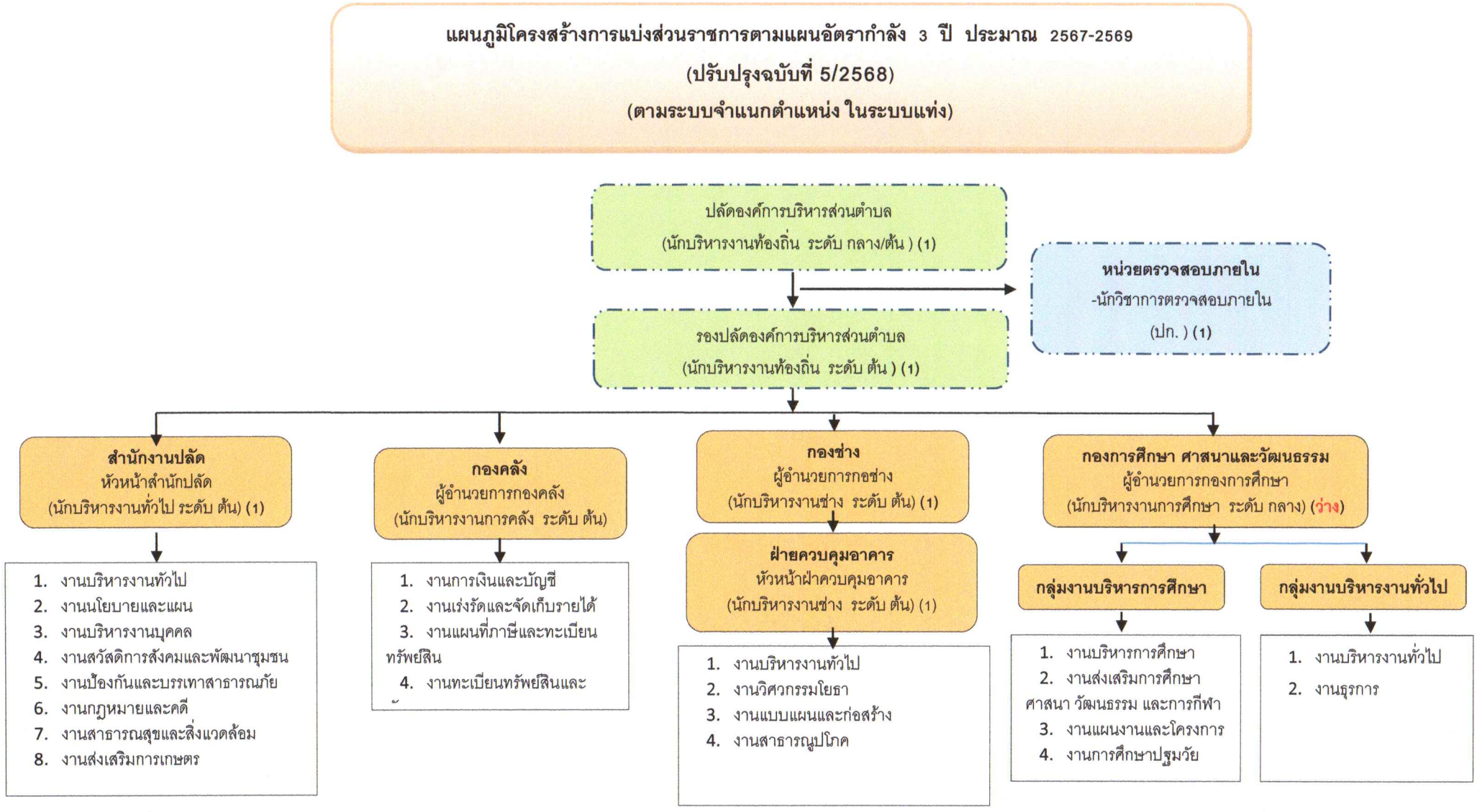
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) 73-3-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น) 73-3-00-1101-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 ส.ค. 68
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 73-3-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>สำนักปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) 73-3-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก./ชพ.) 73-3-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 73-3-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) 73-3-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นิติกร (ปก/ชก.) 73-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) 73-3-01-3810-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) 73-3-01-3301-001	1	1	1	1	+1	-	-	ว่าง (อยู่ระหว่างการสรรหา)
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) 73-3-01-3601-001	1	1	1	1	-	+1	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.) 73-3-01-4805-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) 73-3-01-4801-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 73-3-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) 73-3-01-4601-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่าง* 1 ก.ค. 67
ลูกจ้างประจำ								
นักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	1	1	1	-	-	-	*ว่าง* 15 ต.ค. 67
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	มีผู้ครอง 2 *(ว่าง 1)*
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์(รถบรรทุกขยะ)(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	3	3	3	3	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ประจำสถานีสูบน้ำ แห่งที่ 1)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ประจำสถานีสูบน้ำ แห่งที่ 2)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) 73-3-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก./ชพ.) 73-3-04-3201-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) 73-3-04-3204-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 73-3-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่าง* *18 ต.ค. 67*

เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 73-3-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) 73-3-04-4201-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่าง* *โอน(ย้าย)* *1 ก.ค. 67*
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) 73-3-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) 73-3-05-2103-002	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 73-3-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
นายช่างโยธา (ปง/ชง.) 73-3-05-4701-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
นายช่างเขียนแบบ (ปง/ชง.) 73-3-05-4702-001	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง.) 73-3-05-4706-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ กลาง) 73-3-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 73-3-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง

นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) 73-3-08-3101-001	1	1	1	1	+1	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) 73-3-08-4101-002	1	1	1	1	-	-	-	*ว่าง 1 ส.ค. 68*
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 73-3-08-4203-002	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานครู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านแดง	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดงยาง-พรพิบูลย์	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านไชยวานน้อย	1	1	1	1	-	-	-	*ว่างเดิม*
ครู คศ.3	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครู คศ.2	7	7	7	7	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย	6	6	6	6	-	-	-	*ว่างเดิม* **เงินอุดหนุน**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	3	3	3	3	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
รวม	**85**	**85**	**85**	**85**	**+2**	**+1**	**-**	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง

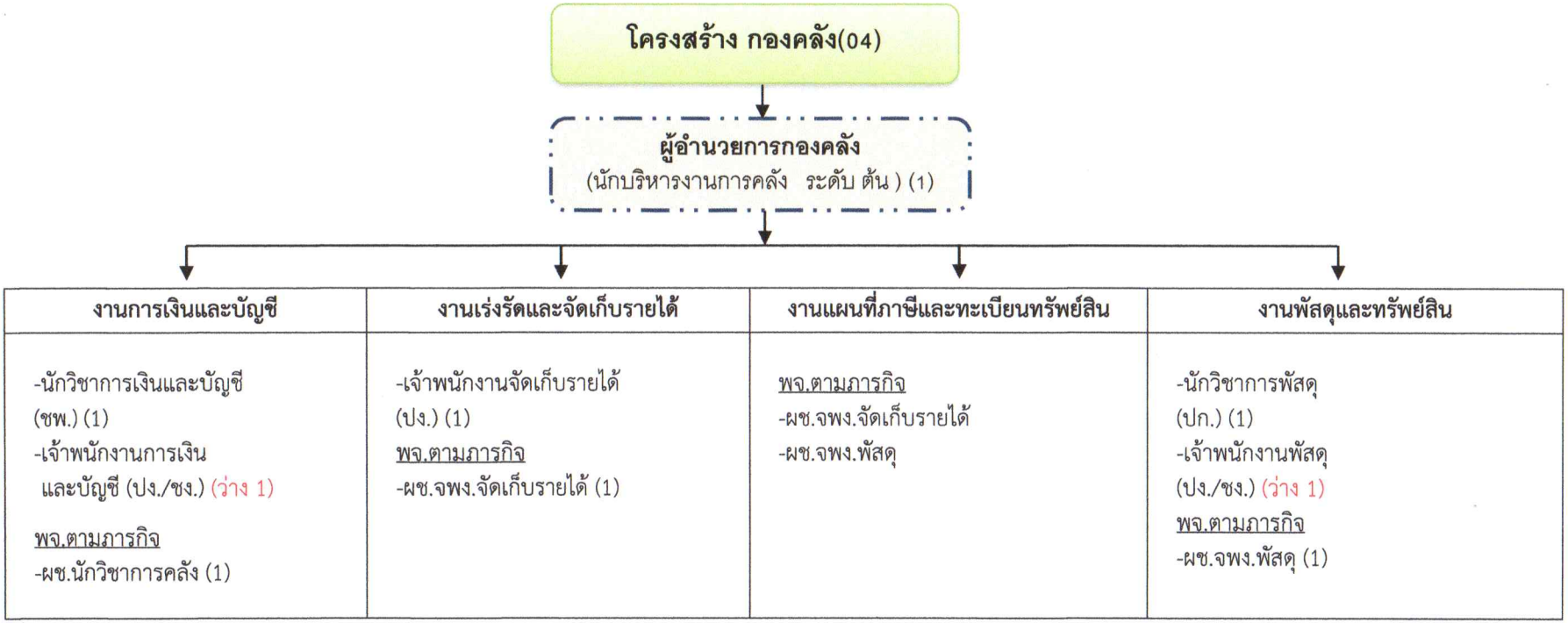


โครงสร้าง สำนักปลัด(01)

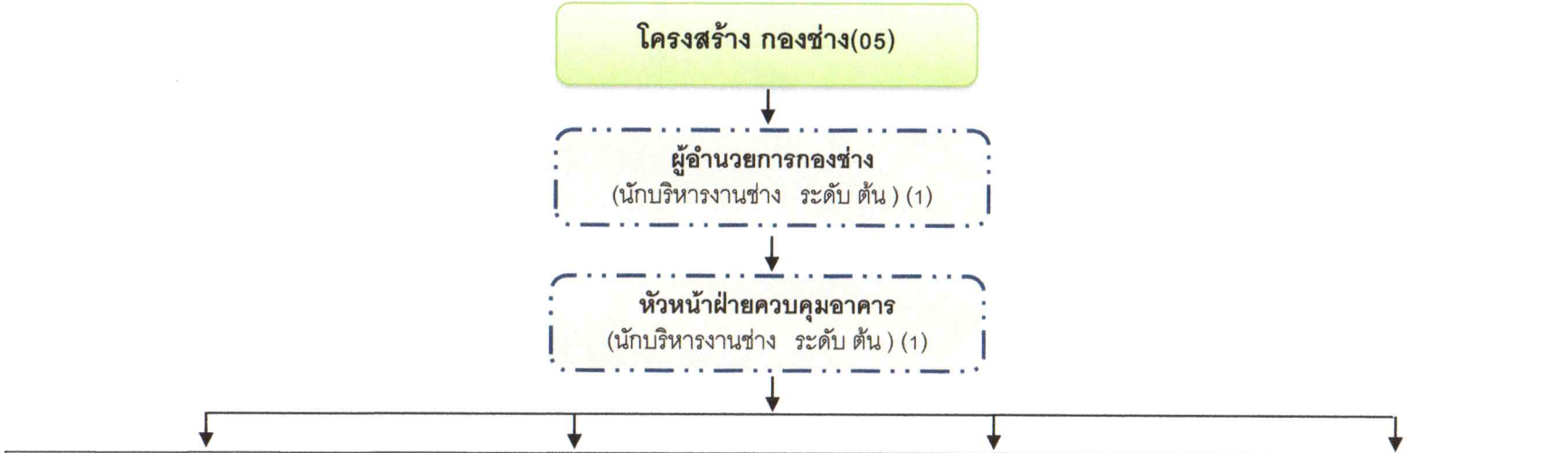
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) (1)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารงานบุคคล	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานกฎหมายและคดี	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานส่งเสริมการเกษตร
-นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) (ว่าง 1) -เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (1) ลูกจ้างประจำ -นักจัดการงานทั่วไป(1) พจ.ตามภารกิจ -ผช.จพง.ธุรการ (1) -แม่ครัว (1) -พนักงานขับรถยนต์ (1)	-นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (1) -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.) (1) พจ.ตามภารกิจ -ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (1)	-นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (1) ลูกจ้างประจำ -นักทรัพยากรบุคคล (1)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ.) (1) พจ.ตามภารกิจ -ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (1)	-นิติกร (ปก.) (1)	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.) (1) -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (1) พจ.ตามภารกิจ -ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1)	-นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) (1) -เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง 1) พจ.ตามภารกิจ -ผช.จพง.สาธารสุข (1) -คนงานประจำรถขยะ (2)(ว่าง 1) -พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (1) พจ.ทั่วไป -คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)(1) -คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ) (3)	พจ.ตามภารกิจ -ผช.นักวิชาการเกษตร (ว่าง 1) พจ.ทั่วไป -คนงานทั่วไป (2)

	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	3	3	1	-	2	2	-	2	12	6	32



	อำนวยการต้น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	1	-	1	-	2	1	-	-	3	-	9



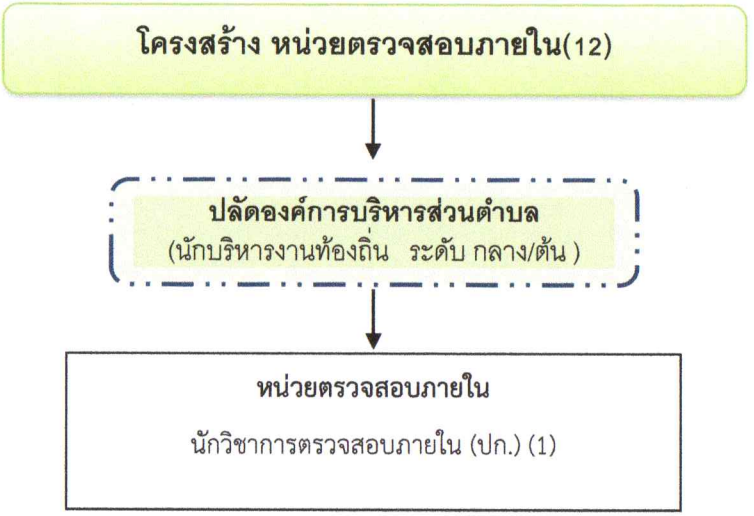
อำนวยการต้น				วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	3	-	-	-	4	1	11

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ กลาง) (ว่าง)

กลุ่มงานบริหารการศึกษา	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป
- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(ว่าง 3) - ครูชำนาญการพิเศษ (1) - ครูชำนาญการ (7) - ครูผู้ช่วย (ว่าง 6) - นักวิชาการศึกษา ปก. (1) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง 1) พจ.ตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1) -ผู้ดูแลเด็ก (ทษ.) (3) พจ.ทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก (ทป.) (3)	-นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) (ว่าง 1) -เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)(1)

	อำนวยการต้น			วิชาการ			ทั่วไป			ผอ.ศพด.	ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	ครูชำนาญการ (คศ.2)	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส					ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	2	-	-	1	1	-	3	1	7	6	4	3	29



	อำนวยการต้น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1