



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบุญลือ หมั่นถิ่น)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคำอ้อ

อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง ซึ่งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

เห็นชอบ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘ - ๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑ - ๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔ - ๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔ - ๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘ - ๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔ - ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๙ - ๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๑

ภาคผนวก

- บันทึกแต่งตั้งคณะกรรมการ
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนานบันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอมะขาม จังหวัดชัยภูมิ

๑. หลักการและเหตุผล

การจัดทำและการบริหารแผนอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐนั้น เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่ง จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบใหม่ คือประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยมีหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วน

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต. จังหวัดชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น การนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. หน้าที่ได้รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาในกระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในการเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective IPPlanning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๑. พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

๒. พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาดและปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านค่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด แล้วนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๓,๑๘๕,๘๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๓๘.๔๗

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑๑๔๙๘๒๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๓.๘๘

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๐๑๖,๒๙๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๒.๓๐

๔. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๕๖๒๕๐๕/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๖.๗๙

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑๑๐,๑๒๔ /๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๓๓

โดยมีหลักการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น ซึ่งได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

- ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย จากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย พิจารณาพบว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นองค์กรที่มีพนักงานส่วนตำบลสูงอายุนานหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ นำความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้จากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย โดยการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอการจัดสรรตำแหน่งจาก สก./สำนัก) พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา รวมกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา และปัจจุบันมีอัตรากำลังจริง ทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา โดยหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่เป็นขนาดกลางเหมือนกันและมีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายมีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
๑.	อบต.โนนสำราญ	๖	๕๕,๒๕๕,๐๐๐	๒๒	๒	-	๑๕	๓๙
๒.	อบต.หนองไผ่	๕	๕๑,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	-	๒๗	๕๔
๓.	อบต.หนองนาแซง	๖	๖๒,๙๒๐,๒๐๐	๑๗	๒	๑	๔๙	๖๙

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีแผนการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีพื้นที่ ๔๒.๙๐๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๖,๘๑๕.๖๖ ไร่ มีพื้นที่ดูแลทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน จำนวน ๒,๓๕๓ ครัวเรือน จำนวนประชากร ๗,๑๓๔ คน (ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๙) ในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีความครบถ้วน สมบูรณ์และสามารถดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ว่ามีสภาพปัญหาและรวมถึงความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกทั้งเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและเส้นทางคมนาคมสู่พื้นที่การเกษตร เนื่องจากถนนบางสายยังเป็นถนนดิน และถนนลูกรัง ตลอดจนถนน คสล. และถนนลาดยางที่มีอยู่เดิมเริ่มชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๒ คูคลองตันเขินและแคบ กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้น้อย ทำให้ช่วงฤดูแล้งขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ถึงทั่วถึงและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่การเกษตร	๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษาดูถนน ให้ประชาชนสามารถใช้ในการสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ๑.๒ ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ คสล. และกำจัดวัชพืชในลำคลอง เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรได้อย่างเพียงพอ ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและบำรุงรักษาให้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น และประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการขยายเขตไฟฟ้า
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและแหล่งน้ำ ๒.๑ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตร ๒.๒ น้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคไม่เพียงพอ ๒.๓ ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยพิบัติ เช่น ภัยแล้ง	๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการเกษตรและแหล่งน้ำ ๒.๑ ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อหาแหล่งกักเก็บน้ำ เพื่อใช้ในการเกษตร ๒.๒ จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร รณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ - ต้นน้ำ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ ราคาผลผลิตของเกษตรกรตกต่ำ ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับเงินที่ลงทุนไปแล้ว ๓.๒ เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดความรู้ในด้านเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มคุณภาพ/ลดต้นทุนการผลิต ทำให้คุณภาพผลผลิตไม่ได้ตามที่ตลาดต้องการ และต้นทุนการผลิตการเกษตรค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ ๓.๓ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๓.๔ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ	๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ๓.๑ ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้มีพลังอำนาจกำหนดราคาผลผลิต และร่วมทำกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย ทำให้มีงานทำตลอดทั้งปี ๓.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ/ เทคโนโลยีที่เหมาะสม การศึกษาดูงานเกษตรกรก้าวหน้า และส่งเสริมเศรษฐกิจแบบพอเพียง / ฝึกอบรมสร้างอาชีพเสริมรายได้ที่ต่อเนื่องยั่งยืน ๓.๓ หาแหล่งทุนเพื่อการประกอบอาชีพ ๓.๔ ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อการประกอบอาชีพ และส่งเสริมการออมภายในกลุ่ม

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต ๔.๑ การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน ๔.๒ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อในชุมชน เช่น โรคมือเท้าปาก โรคไข้เลือดออก เป็นต้น ๔.๓ ขยะมีปริมาณเพิ่มขึ้น ไม่มีที่ทิ้งขยะ และระบบการจัดการขยะในชุมชน ๔.๔ ปัญหาด้านการบริการสุขภาพ และการให้บริการสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน ๔.๕ ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้	๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต ๔.๑ เพิ่มการตรวจตรา ดูแล พื้นฟูบำบัดรักษาผู้ติดให้หาย และจัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติด และส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและยั่งยืน ๔.๒ วางแผนการป้องกัน ให้ความรู้แก่ประชาชน และดำเนินการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรค ๔.๓ จัดให้มีระบบการจัดเก็บขยะอย่างถูกวิธี และสนับสนุนการคัดแยกขยะ/ลดปริมาณขยะจากครัวเรือน การทำขยะให้มีมูลค่า ๔.๔ จัดทำโครงการให้ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนให้สามารถเข้ารับบริการได้อย่างทั่วถึง ๔.๕ ส่งเสริมประชาชนให้เข้ารับการศึกษาศึกษาและการเรียนรู้ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๕.๑ เพิ่มการตรวจตรา มีการตั้งจุดตรวจดูแลความปลอดภัยให้มากขึ้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ ๖.๑ องค์กรภาคประชาชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็ง ๖.๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และบุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ๖.๓ งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และทั่วถึง	๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารจัดการ ๖.๑ จัดประชุม/ประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และกลุ่มต่าง ๆ ๖.๒ จัดหาบุคลากรเพิ่ม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้านเป็นประจำ ๖.๓ บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้สามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.๒ แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขิน ตลอดจนจากปัญหาการพังทลายของคันดิน ๗.๓ ประสบปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก	๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.๑ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ๗.๒ ขุดลอก และกำจัดวัชพืชแหล่งน้ำต่าง ๆ และส่งเสริมการปลูกพืชคลุมดินเพื่อป้องกันการพังทลาย ๗.๓ จัดทำแผนการป้องกันและให้ความช่วยเหลือ

ผลการวิเคราะห์เพื่อประเมินศักยภาพการพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths – S)	จุดอ่อน (Weakness – W)
๑. มีพื้นที่เหมาะแก่การทำการเกษตร มีแหล่งน้ำธรรมชาติหลายแห่ง ๒. มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ๓. มีการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนพัฒนา	๑. แหล่งน้ำที่ใช้กักเก็บน้ำตื้นเขิน ทำให้ไม่สามารถกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้งได้ ๒. ประชาชนขาดทักษะในการพัฒนาด้านอาชีพและการตลาด ตลอดจนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๓. ปัญหาด้านสุขภาพ และการกำจัดขยะในชุมชน ๔. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity – O)	อุปสรรค (Threat – T)
๑. นโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาล ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้านการบริการสาธารณะ ๒. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด การพัฒนาและแก้ไขปัญหา น้ำ การส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น ๓. มีการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาในชุมชน ๔. การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล	๑. ประสบกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งอุทกภัย วาตภัย และภัยแล้ง (ปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก) ๒. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอนและมีความความแปรปรวนสูง ๓. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๔. ขาดบุคลากรที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น และจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน 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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

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) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม 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 จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(มาตรา ๑๗ (๓))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน เป็นอำนาจตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ และอาจดำเนินการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายจึงต้องมีการวางแผนการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยวิเคราะห์ภารกิจด้านต่างๆ ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้ทราบว่าภารกิจที่ต้องทำจะใช้กำลังคนเท่าไร จำเป็นต้องมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ฯ ตามแผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ด้านการพัฒนาด้านการเมือง การบริหารจัดการ
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๖. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (รอกการจัดสรรตำแหน่งจาก สถ./สำนัก) ข้าราชการครู จำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั้งสิ้น จำนวน ๒๖ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๐ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ในส่วนของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพิ่มเติมในบางตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ยังคงควบคุมภาระค่าใช้จ่ายไม่ให้เป็น ร้อยละ ๔๐ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้กำหนดโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหา ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๓ กอง และ ๑ หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๕)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานประชาสัมพันธ์ - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุแต่งตั้ง คัดเลือก สรรหาและลาออก - งานโอน ย้าย และเลื่อนระดับ - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน - งานทะเบียนและประวัติ - งานสิทธิสวัสดิการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานนิติการ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับและระเบียบ	

เห็นชอบ

-๑๖-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <u>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานฉุกเฉินการแพทย์ <u>๑.๘ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๑.๑๐ งานวิชาการปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง	<u>๑.๖ งานกิจการสภา อบต.</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม <u>๑.๗ งานบริหารสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานฉุกเฉินการแพทย์ <u>๑.๘ งานบริหารการศึกษา</u> - งานบริหารการศึกษา - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <u>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร <u>๑.๑๐ งานวิชาการปศุสัตว์</u> - งานข้อมูลวิชาการ - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการจ่ายเงิน - การรับเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเช็ค - งานจัดทำฎีกาเบิกเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานการจัดทำบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๑๗-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <u>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	<u>๒.๓ งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</u> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <u>๒.๔ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ</u> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างปรับปรุงภูมิทัศน์และแหล่งน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <u>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานช่างสุขาภิบาล</u> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก้ไข - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพัฒนา ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง - งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสังคมสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนฯ - งานด้านจิตวิทยา - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก้ไข - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ ๔.๓ งานด้านสารบรรณ - งานด้านธุรการ รับ-ส่ง หนังสือ ของกองสวัสดิการสังคม - งานด้านการเตรียมการจัดประชุมต่างๆ และจัดทำบันทึกรายงานการประชุม - งานจัดทำฎีกาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในงานกองสวัสดิการสังคม - งานเอกสารทางราชการ พิมพ์หนังสือ คำสั่งระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น กล่าวคือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีเวลาปฏิบัติราชการ คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงาน จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานโดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี เพื่อให้ได้จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๓,๔๘๕,๘๘๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔๒.๑๐ (ปัจจุบัน มี ๓๕ อัตรา)

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๑๕๘,๖๐๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๓.๙๙ (ปัจจุบัน มี ๘ อัตรา)

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๑,๔๑๖,๒๙๐/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๗.๑๐ (ปัจจุบัน มี ๑๑ อัตรา)

๔. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๓๖๒,๕๐๕/๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๓๘ (ปัจจุบัน มี ๒ อัตรา)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดต่อปี ๒๐๐,๑๒๔ /๘๒,๘๐๐
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒.๔๑ (ปัจจุบัน มี ๑ อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๐- ๒๕๖๒) ดังนี้

เห็นชอบ

-๒๐-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ขับรถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๑-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				รอจัดสรรจาก สท./ (ว่างเดิม)
ครู (๑๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๘๙)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๙๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (๑๐-๓-๐๑-๖๖๐๐-๕๙๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

-๒๒-

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑๐-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑๐-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๖๑	๖๑	๖๑	+๒	-	-	

เห็นชอบ

สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัด อบต. (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)	๓๕	๓๕	๓๕	๓๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	๒	๔	๔	๔	+๒	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๙	๖๑	๖๑	๖๑	+๒	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	70	71	72	70	71	72	70	71	72	70	71	72	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	690,240	168,000	1	1	1	-	-	-	41,520	43,920	46,560	899,760	943,680	990,240	55,840
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,360	35,400	37,560	631,440	666,840	704,400	44,990
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	574,680	42,000	1	1	1	-	-	-	34,560	36,600	38,760	651,240	687,840	726,600	46,490
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	483,120	0	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	512,160	543,000	575,640	39,080
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	407,880	0	1	1	1	-	-	-	24,480	26,040	27,600	432,360	458,400	486,000	33,000
6	นิติกร	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
8	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	322,440	0	1	1	1	-	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	362,400	384,240	26,080
9	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
10	ผช.นักวิชาการเกษตร		1	1	255,120	0	1	1	1	-	-	-	10,200	10,680	11,040	265,320	276,000	287,040	21,260
11	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	-	217,800	0	1	1	1	-	-	-	-	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	ว่างเดิม
12	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข		1	-	217,800	0	1	1	1	-	-	-	-	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	ว่างเดิม
13	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	176,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
14	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	156,000	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,600	6,840	162,240	168,840	175,680	13,000
15	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	144,720	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,600	156,720	163,080	12,060
16	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	171,480	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,440	185,640	193,080	14,290
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	150,960	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,080	163,440	170,040	12,580

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในชั่วระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	70	71	72	70	71	72	70	71	72	70	71	72	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
18	แม่บ้าน		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	ภารโรง		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
20	พนักงานขับรถยนต์		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
21	พนักงานขับรถยนต์		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
22	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
23	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
24	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
25	พนักงานดับเพลิง		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
26	พนักงานดับเพลิง		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
27	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
28	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
29	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
30	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย																		
31	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร (ว่างเดิม)
32	ครู	ชก.	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
33	ครู	ชก.	1	1	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
34	ครู		1	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
35	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		1	1	266,520	0	1	1	1	-	-	-	10,680	11,160	11,640	277,200	288,360	300,000	22,210
36	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					88,560								3,600	3,720	3,840	92,160	95,880	99,720	เงินรายได้
37	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	70	71	72	70	71	72	70	71	72	70	71	72	
	กองคลัง																		
38	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	636,840	42,000	1	1	1	-	-	-	38,280	40,560	42,960	717,120	757,680	800,640	51,520
39	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	18,200
40	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	1	339,840	0	1	1	1	-	-	-	20,400	21,720	22,920	360,240	381,960	404,880	27,490
41	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	1	1	418,680	0	1	1	1	-	-	-	25,200	26,640	28,320	443,880	470,520	498,840	33,870
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
42	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	178,560	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,760	193,200	201,000	14,880
43	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,560	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,760	193,200	201,000	14,880
44	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		1	-	176,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	#VALUE!	173,760	180,720	ว่างเดิม
45	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	216,120	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	224,760	233,760	243,120	18,010
	กองช่าง																		
46	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	513,600	42,000	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	586,440	619,200	653,880	41,550
47	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม
48	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	425,640	0	1	1	1	-	-	-	25,560	27,120	28,800	451,200	478,320	507,120	34,430
49	นายช่างโยธา	ปจ/ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,100	315,780	334,730	354,830	ว่างเดิม
50	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	368,520	0	1	1	1	-	-	-	22,200	23,520	24,960	390,720	414,240	439,200	29,810
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
51	ผช.นายช่างไฟฟ้า		1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	-	6,720	6,960	176,040	173,760	180,720	ว่างเดิม
52	ช่างเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)		1	1	213,960	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,600	231,600	240,960	17,830

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	70	71	72	70	71	72	70	71	72	70	71	72	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
53	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
54	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
55	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
56	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
	กองสวัสดิการสังคม																		
57	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	489,840	42,000	1	1	1	-	-	-	29,400	31,200	33,120	561,240	592,440	625,560	39,630
58	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	455,640	0	1	1	1	-	-	-	27,360	29,040	30,720	483,000	512,040	542,760	36,860
59	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
60	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	17,880	18,950	297,900	315,780	334,730	กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	521,760	0	1	1	1	-	-	-	31,320	33,240	35,280	553,080	586,320	621,600	42,210
(4)	รวม		61	39	14,173,800	378,000	61	61	61	+2	-	-	1,230,240	744,340	786,450	15,800,040	16,517,380	17,303,830	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,370,006	2,477,607	2,595,575	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															18,170,046	18,994,987	19,899,405	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (เพิ่ม 5%)															64,964,550	68,212,778	71,623,416	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															27.97	27.85	27.78	

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เป็นเงิน 64,964,550 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (61,871,000 X 5% = 64,964,550)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เป็นเงิน 68,212,778 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (64,964,550 X 5% = 68,212,778)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เป็นเงิน 71,623,416 บาท โดยประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (68,212,778 X 5% = 71,623,416)

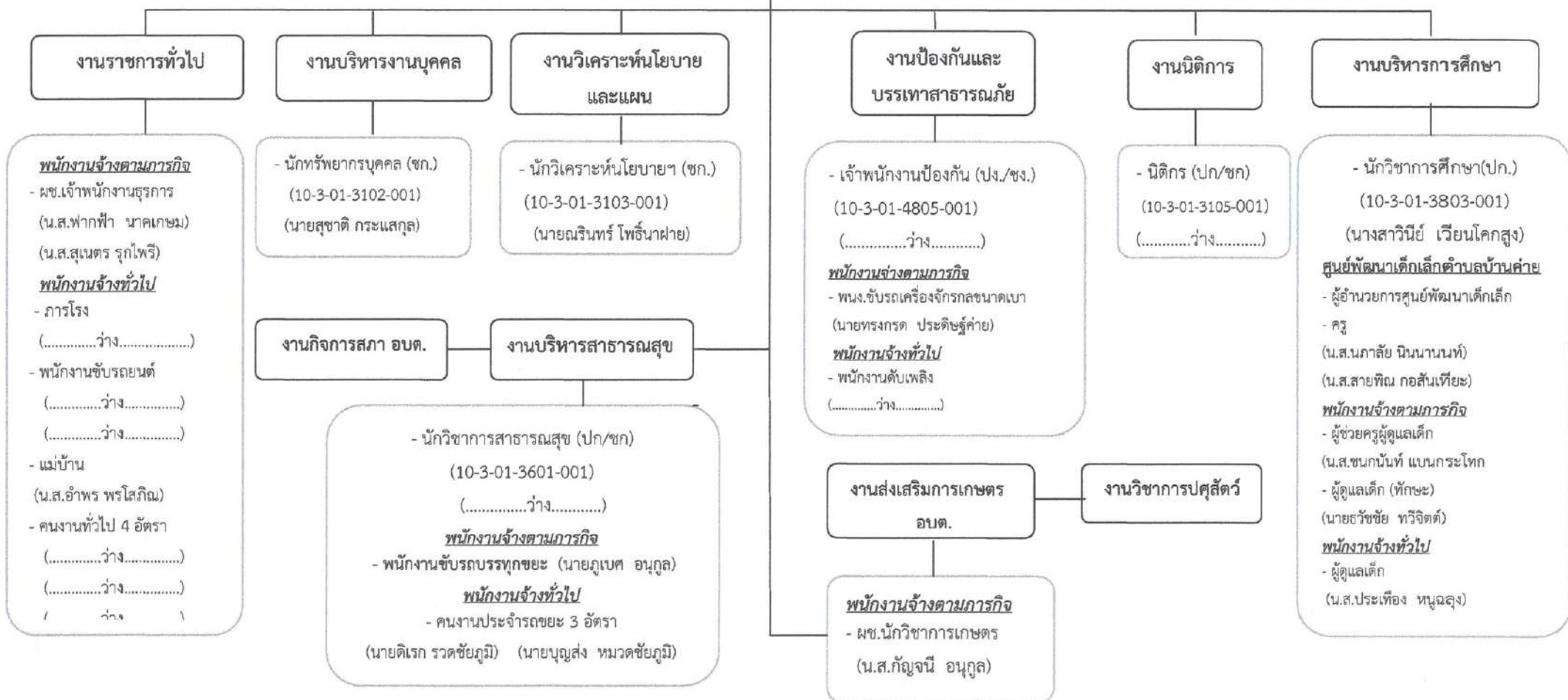
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อบต.บ้านค่าย



หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(10-3-01-2101-001) (น.ส.ทัศนีย์ ชันธสง)

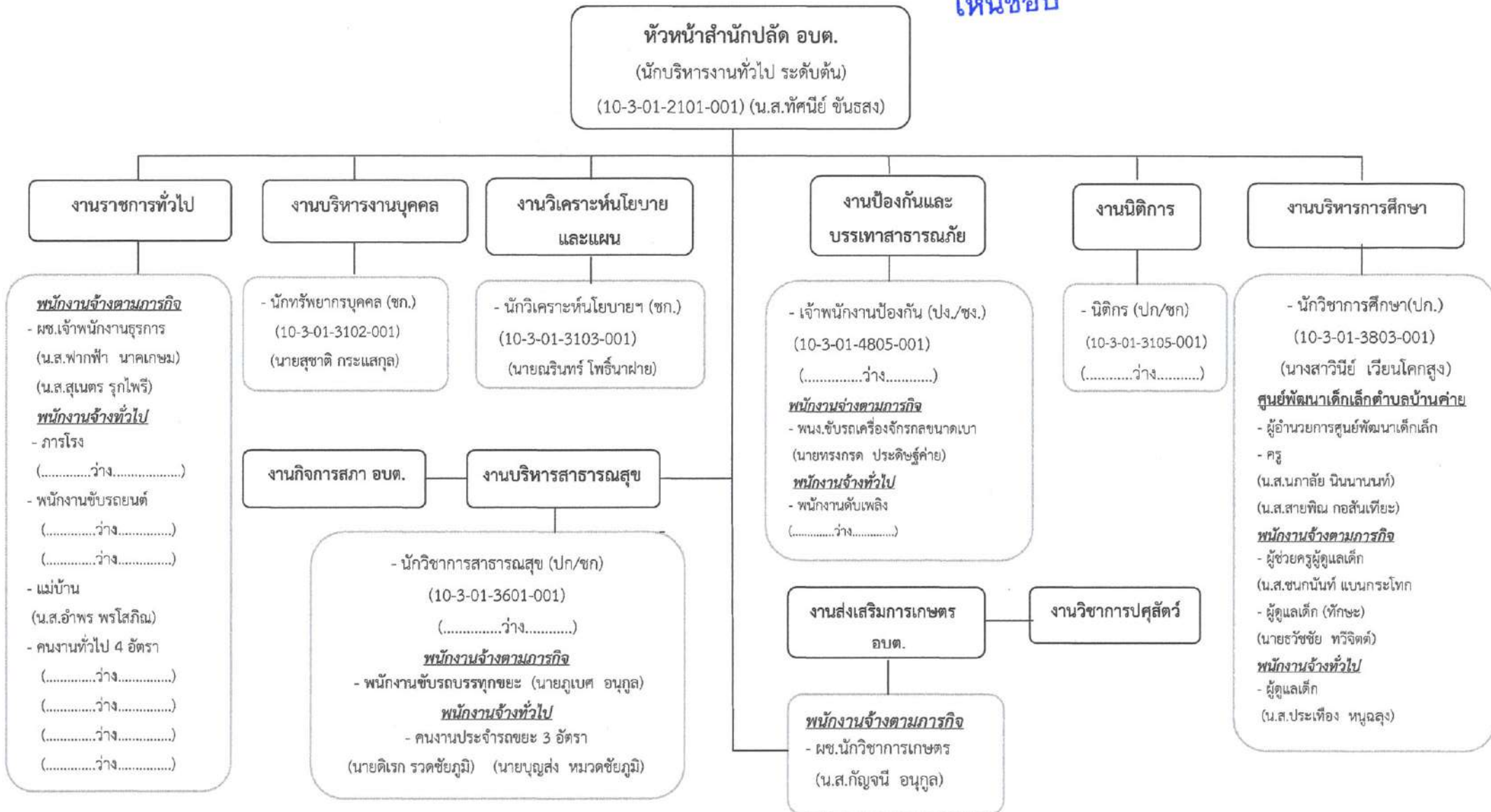
เห็นชอบ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	5	1	1	3	-	7	13

เห็นชอบ

เห็นชอบ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	5	1	1	3	-	7	13

เห็นชอบ

โครงสร้างกองคลัง เห็นชอบ

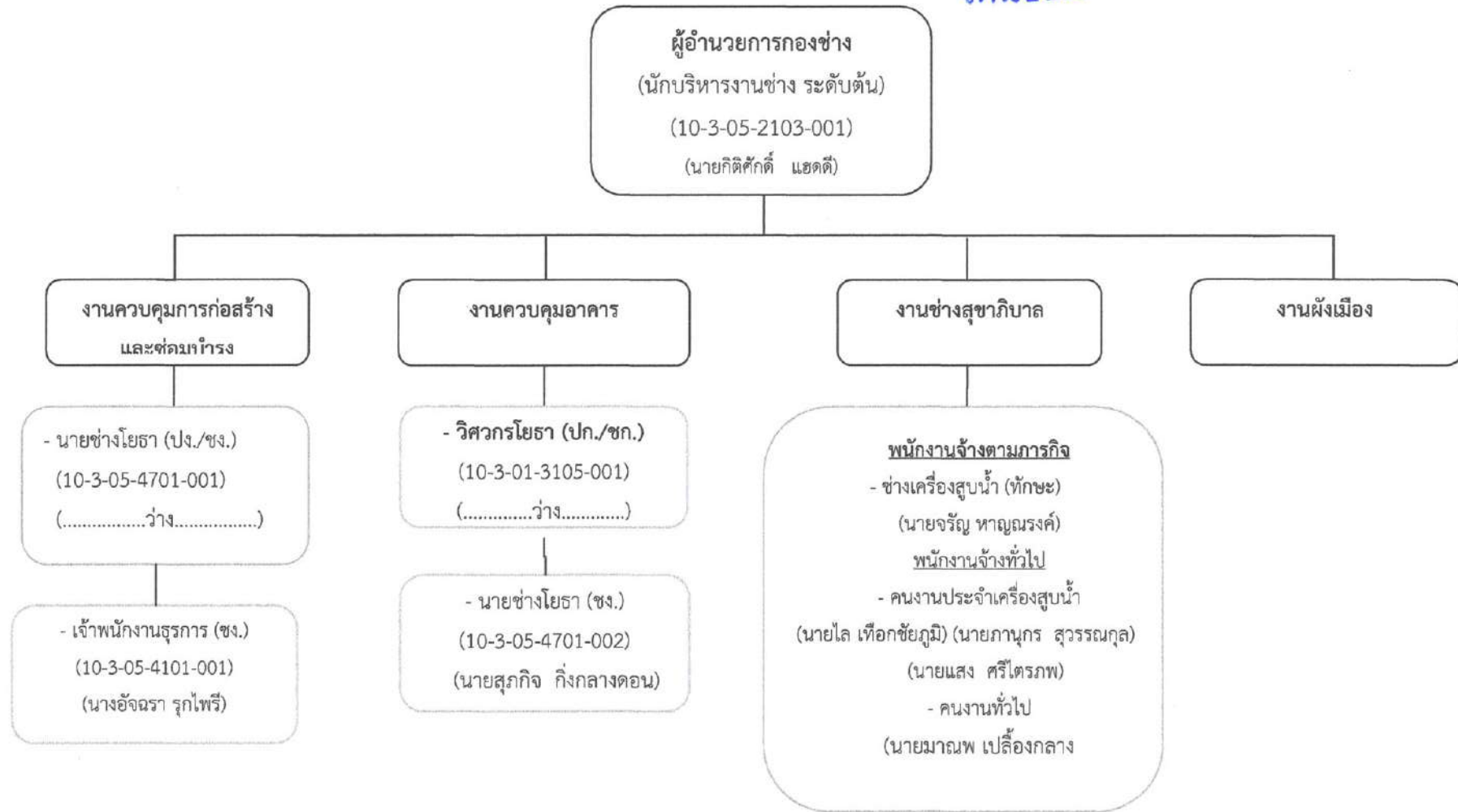


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	-	4	-

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง

เห็นชอบ

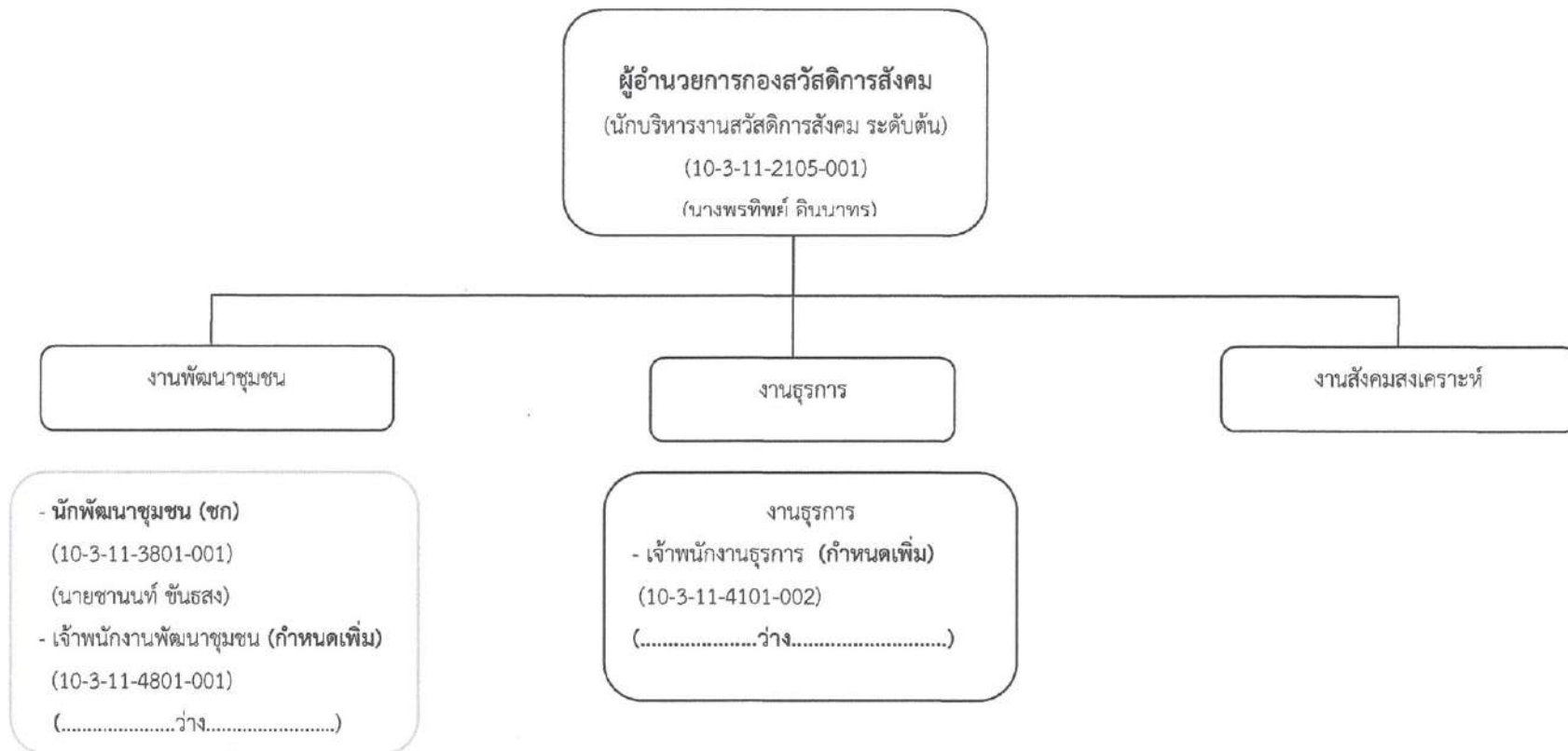


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	3	-	2	4

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

เห็นชอบ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	-	-	-

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	-

เห็นชอบ

11.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

-34-

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ (เงินค่าตอบแทน)	
1	น.ส.กาญจนา บำรุงทด	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	69,0240 (57,520x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	
2	นายเนติภัทร ปรงชัยภูมิ	ป.โท	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	556,080 (46,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	
สำนักงานปลัด												
3	น.ส.ทัศนีย์ ชันธสง	ป.โท	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	574,680 (47,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	
4	นายสุชาติ กระแสกุล	ป.ตรี	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	483,120 (40,260x12)	-	-	
5	นายณรินทร์ โพธิ์น่าย	ป.โท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	407,880 (33,990x12)	-	-	
6	-	-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปท./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปท./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	ว่างเดิม
7	-	-	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท./ชก.	10-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	ว่างเดิม
8	นางสาววิณี เวียงโคกสูง	ป.ตรี	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	10-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปท.	322,344 (26,862x12)	-	-	
9	-	-	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกัน	ปจ./ชง.	10-3-01-4805-001	จพง.ป้องกัน	ปจ./ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
10	น.ส.กาญจน์ อบุญกุล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	-	ผช.นักวิชาการเกษตร	-	255,120 (21,260x12)	-	-	
11	-	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	217,800 (18,150x12)	-	-	ว่างเดิม
12	-	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผช.นักวิชาการสาธารณสุข	-	217,800 (18,150x12)	-	-	ว่างเดิม
13	นางสาวสุนทร รุกโพธิ์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	13,000 (1,56,000x12)	-	-	
14	นางสาวพภาพี นาคเกษม	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	144,720 (12,060x12)	-	-	

15	นายทรงกลด ประดิษฐ์คำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับรถเครื่องกลขนาดเล็ก	-	150,960 (12,580x12)	-	-	
16	นายภูเบศ อนุกูล	ปวช.	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	171,480 (14,290x12)	-	-	
17	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	176,040 (13,930x12)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
18	นายบุญส่ง หมวดชัยภูมิ	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
19	นายสมบัติ รวดชัยภูมิ	ม.3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
20	นายติเรก รวดชัยภูมิ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
21	นางสาวอำพร พรโสภณ	ปวช.	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
22	นายธิตกร การนอก	ม.6	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
23	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
24	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
25	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
26	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
27	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
28	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
29	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม
30	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านค่าย												
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
31	-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	447,480 (37,290x12)	-	-	รายการจัดสรรตำแหน่งจาก สอ./สำนัก (ว่างเดิม)
32	น.ส.นภาสัย นันทานนท์	ป.ตรี (5 ปี)	10-3-01-6600-589	ครู	ชก.	-	ครู	ชก.	368,040 (30,670x12)	42,000 (3,500x12)	-	
33	น.ส.สายพิน กอสนธิยะ	ป.ตรี (5 ปี)	10-3-01-6600-590	ครู	ชก.	-	ครู	ชก.	556,080 (30,690x12)	42,000 (3,500x12)	-	
34	-	-	10-3-01-6600-591	ครู	#VALUE!	-	ครู	-	342,360 (28,530x12)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
35	น.ส.ชนกนันท์ แบนกระโทก	ป.ตรี (5 ปี)	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	-	ผช.ครูผู้ช่วย	-	266,520 (22,210x12)	-	-	
36	นายอวัชชัย ทวีจิตต์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	201,360 (16,780x12)	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
37	น.ส.ประเทือง หนูจูง	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
กองคลัง												
ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
38	น.ส.ผาณิต บุญตอบ	ป.โท	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	620,160 (51,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	
39	น.ส.กมลรส โอนประจำ	ป.ตรี	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	218,400 (18,200x12)	-	-	
40	นางเจนจิรา ะวีโรติ	ป.โท	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	418,680 (34,890x12)	-	-	
41	นางศิริพร ประเสริฐกุล	ป.ตรี	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	339,840 (28,320x12)	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ												
42	บ.ส. ๗๖๖/๒๕๖๓ รวบรวมยานพาหนะ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้านักงานจัดเก็บ	-	-	ผช.เจ้านักงานจัดเก็บ	-	216,120 (18,010x12)	-	-	
43	นางสาวบัณฑิตา ไฉนเที่ยง	ป.ตรี การบัญชี	-	ผช.เจ้านักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้านักงานธุรการ	-	178,560 (14,880x12)	-	-	
44	นางสาวศิริยาภรณ์ คงสุขไช	ปวส.การบัญชี	-	ผช.เจ้านักงานการเงิน	-	-	ผช.เจ้านักงานการเงิน	-	178,560 (14,880x12)	-	-	
45	-	-	-	ผช.เจ้านักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้านักงานพัสดุ	-	176,040 (13,930x12)	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง												
46	นายกิตติศักดิ์ แสงดี	เทคโนโลยีบัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ.	513,600 (42,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	
47	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	ว่างเต็ม
48	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	ว่างเต็ม
49	นายสุภกิจ กิ่งกลางคอน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ชง.	425,640 (35,470x12)	-	-	
50	นางอรรฉรา รุกไพรี	ป.ตรี	10-3-05-4101-001	เจ้านักงานธุรการ	ชง.	10-3-05-4101-001	เจ้านักงานธุรการ	ชง.	368,520 (30,710x12)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
51	นายเจริญ หาญณรงค์	ม.6	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (หัตถะ)	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ (หัตถะ)	-	213,960 (17,830x12)	-	-	
52	-	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	167,040 (13,920x12)	-	-	ว่างเต็ม

	พนักงานจ้างทั่วไป											
53	นายโล เทือกชัยภูมิ	ม.6	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
54	นายมานุกร สุวรรณกุล	ม.6	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
55	นายแสงไทย ศรีโตรภาพ	ม.6	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	-	คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
56	นายฉานพ เพ็็้องกลาง	ปวช.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ได้มีการวิเคราะห์ ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด และได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงต่าหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาศึกษาในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่ายเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยมุ่งส่งเสริมในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓การบริหารโครงการ
- ✓การให้บริการ
- ✓การวิจัย
- ✓ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓การเขียนหนังสือราชการ
- ✓การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย ประกอบด้วย

- ✓การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓การบริการเป็นเลิศ
- ✓การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค่าย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
