

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
(การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่)



องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก
อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๕. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก
๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๗. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๘. เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลมีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังใน ความหมายนี้ อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดตกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำหนดในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย วาเวประภาช** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

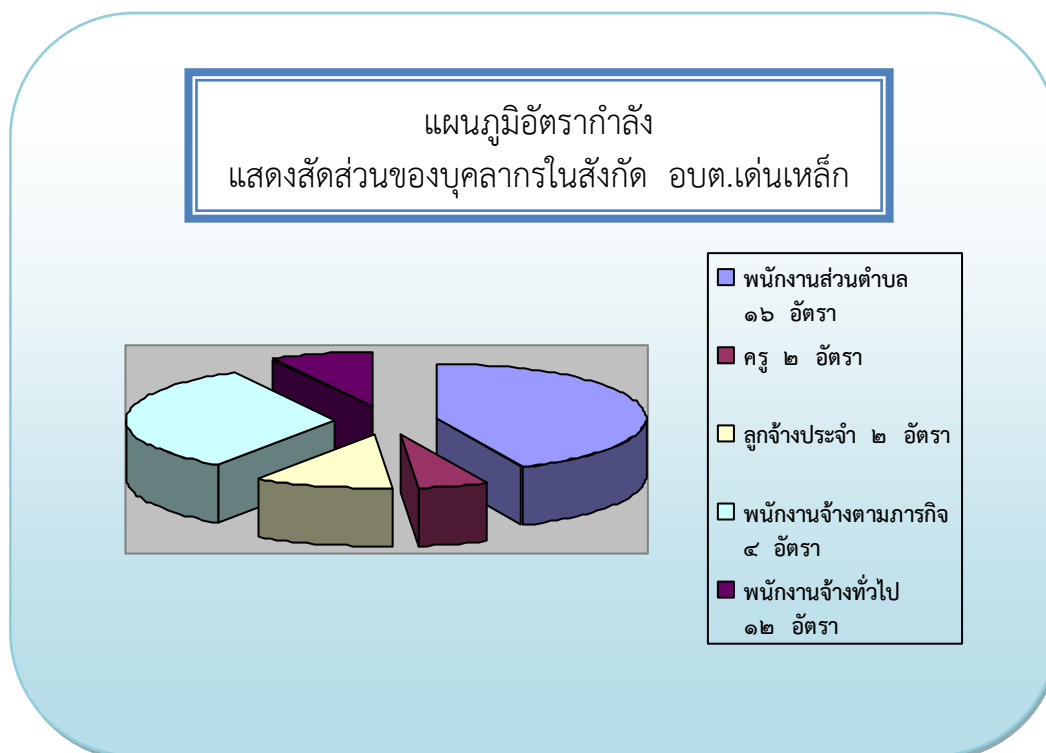
(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภายในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการโดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่กำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ
 - พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ



การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เด่นเหล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสวัสดิการสังคม

โดยมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	พนักงาน อบต.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
				ผู้มีคุณวุฒิ	ผู้มีทักษะ		
๑	ปลัด อบต.	๑	-	-	-	-	๑
๒	สำนักปลัด	๕	๑	-	-	๕	๑๑
๓	กองคลัง	๔	-	-	๒	-	๖
๔	กองช่าง	๒	๑	-	๒	๗	๑๒
๕	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕	-	-	-	-	๕
๖	กองสวัสดิการสังคม	๒	-	-	-	-	๒
รวม		๑๙	๒	-	๔	๑๒	๓๗

๒. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงส่วนต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้แบ่งสายงานการปฏิบัติงานและระดับชั้นงานของพนักงานส่วนตำบลออกเป็น ๓ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร สายงานผู้ปฏิบัติประเภทวิชาการและประเภททั่วไป รวมถึงลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามโครงสร้างการจัดประเภทและระดับตำแหน่ง และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานในแต่ละตำแหน่งแต่ละสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและตรงตามภารกิจ และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้จัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ได้กำหนดอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดในส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑) สายงานบริหาร เป็นสายงานในระดับต้น เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรာ ได้แก่

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

- ๒) สายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้
๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ
 ๒. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ
 ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ
 ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ
 ๕. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ
 ๖. นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ
- ๓) สายงานประเภททั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน
 ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน
 ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับปฏิบัติงาน
 ๔. นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- ๔) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่
๑. นักจัดการงานทั่วไป
 ๒. พนักงานสูบน้ำ
- ๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ได้แก่
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
 ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
 ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
 ๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ๖) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ได้แก่
๑. ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป ๒ อัตรา
 ๒. ปฏิบัติงาน คนสวน
 ๓. ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ)
 ๔. ปฏิบัติงาน ประจํารถขยะ
 ๕. ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)
 ๖. ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ ๒ อัตรา
 ๗. ปฏิบัติงาน ผลิตน้ำประปา
 ๘. ปฏิบัติงาน ธุรการ

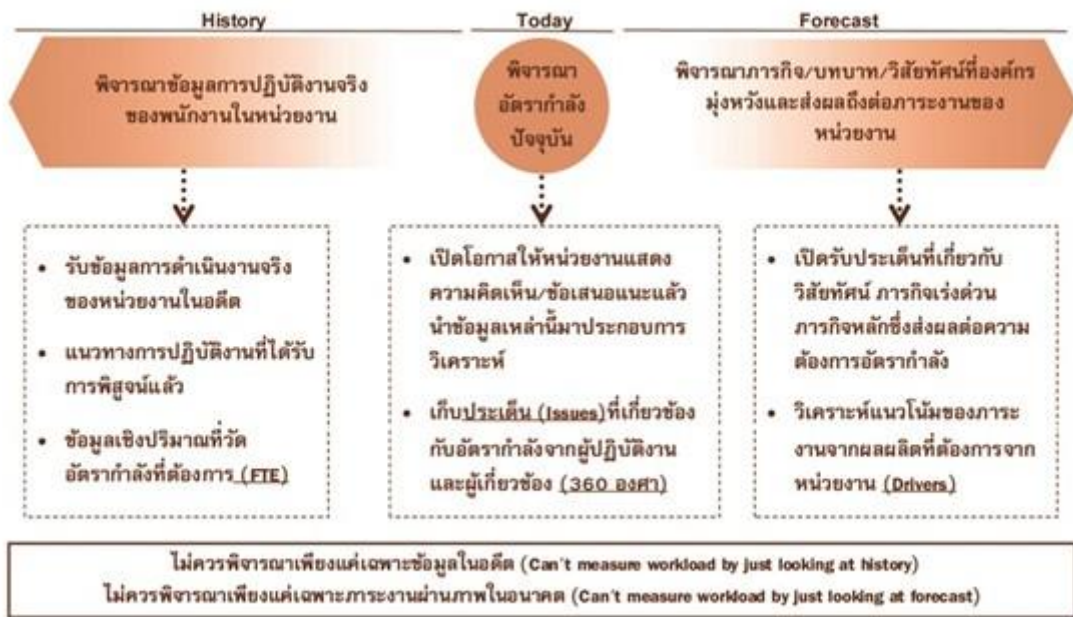
(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสันชนาการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

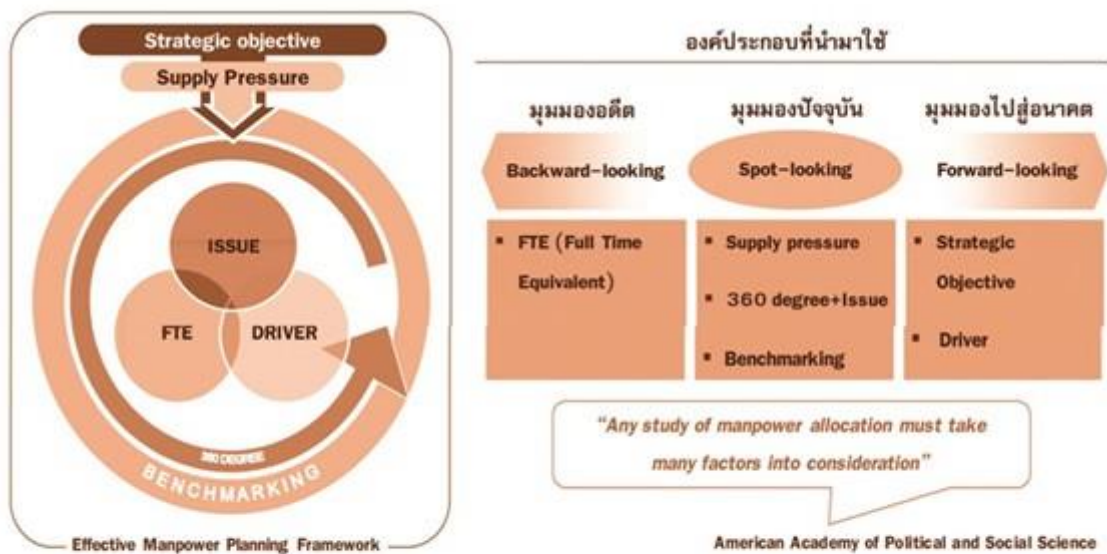
๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากตารางที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชี จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของกองคลัง เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเงิน การบัญชี และการจัดเก็บรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะที่ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

สรุปผลการวิเคราะห์ของแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) งานในความรับผิดชอบของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานบริหารงานบุคคล งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา อบต. งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริม ปศุสัตว์ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และงานรักษาความสะอาด

๒) จำนวนอัตรากำลังสำนักปลัด อบต. มีจำนวนทั้งหมด ๑๑ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา

๓) สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

ปริมาณงานและความต้องการด้านอัตรากำลังของสำนักปลัด สำนักปลัดเป็นหน่วยงานหลัก ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข และ งานรักษาความสะอาด ซึ่งในช่วง ๓ ปีที่ผ่านมา งานด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักมีปริมาณเพิ่มขึ้นมา และงานด้านสาธารณสุขต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก จึงได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ยิ่งขึ้น

๒. กองคลัง

๑) งานในความรับผิดชอบของกองคลัง คือ งานการเงิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานบัญชี งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๒) อัตรากำลังกองคลัง มีจำนวนทั้งหมด ๖ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา

๓) สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองคลัง มีงานในความรับผิดชอบทางด้านการบริหารงานคลังหลายด้าน เมื่อพิจารณาแล้ว จำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. กองช่าง

๑) มีงานในความรับผิดชอบของกองช่าง คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร และ งานประสานสาธารณสุขโรค

๒) อัตรากำลังกองช่าง มีจำนวนทั้งหมด ๑๐ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

๓) สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองช่างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง ดูแลสถานีสูบน้ำ งานสาธารณสุขโรค และงานนโยบายเร่งด่วน เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุคลากรในสังกัดและเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้ว พบว่ามีภารกิจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการรับถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการอื่น และงานตามนโยบายเร่งด่วน ทำให้งานมีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้น และเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าอัตรากำลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑) มีงานในความรับผิดชอบของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คือ งานบริหารการศึกษา งานกิจการโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบล เด่นหลัก ซึ่งต้องดูแลงานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานจัดการเรียนการสอน งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ

- ๒) อัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนทั้งหมด ๔ อัตรา ประกอบด้วย
- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง ๑ อัตรา)
 - พนักงานครู จำนวน ๒ อัตรา

๓) สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีขอบเขตภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก จำนวน ๑ ศูนย์ มีเด็กอยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน ๓๘ คน มีครู จำนวน ๒ อัตรา เป็นผู้รับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังแล้วพบว่า มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕. กองสวัสดิการสังคม

๑) มีงานในความรับผิดชอบของกองสวัสดิการสังคม คือ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานสังคมสงเคราะห์

๒) อัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนทั้งหมด ๒ อัตรา ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๓) สรุปผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง

งานของกองสวัสดิการสังคม คือ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี และงานสังคมสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังแล้วพบว่า มีจำนวนเหมาะสมกับปริมาณงาน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่งาก็ที่ก่อนจะคำนวณ FTE ตั้งมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้ใช้วิธีจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

สูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชั่วโมง = 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

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหาร ราชการ สอดคล้องและตอบ โจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (การตรวจ ประเมิน LPA)

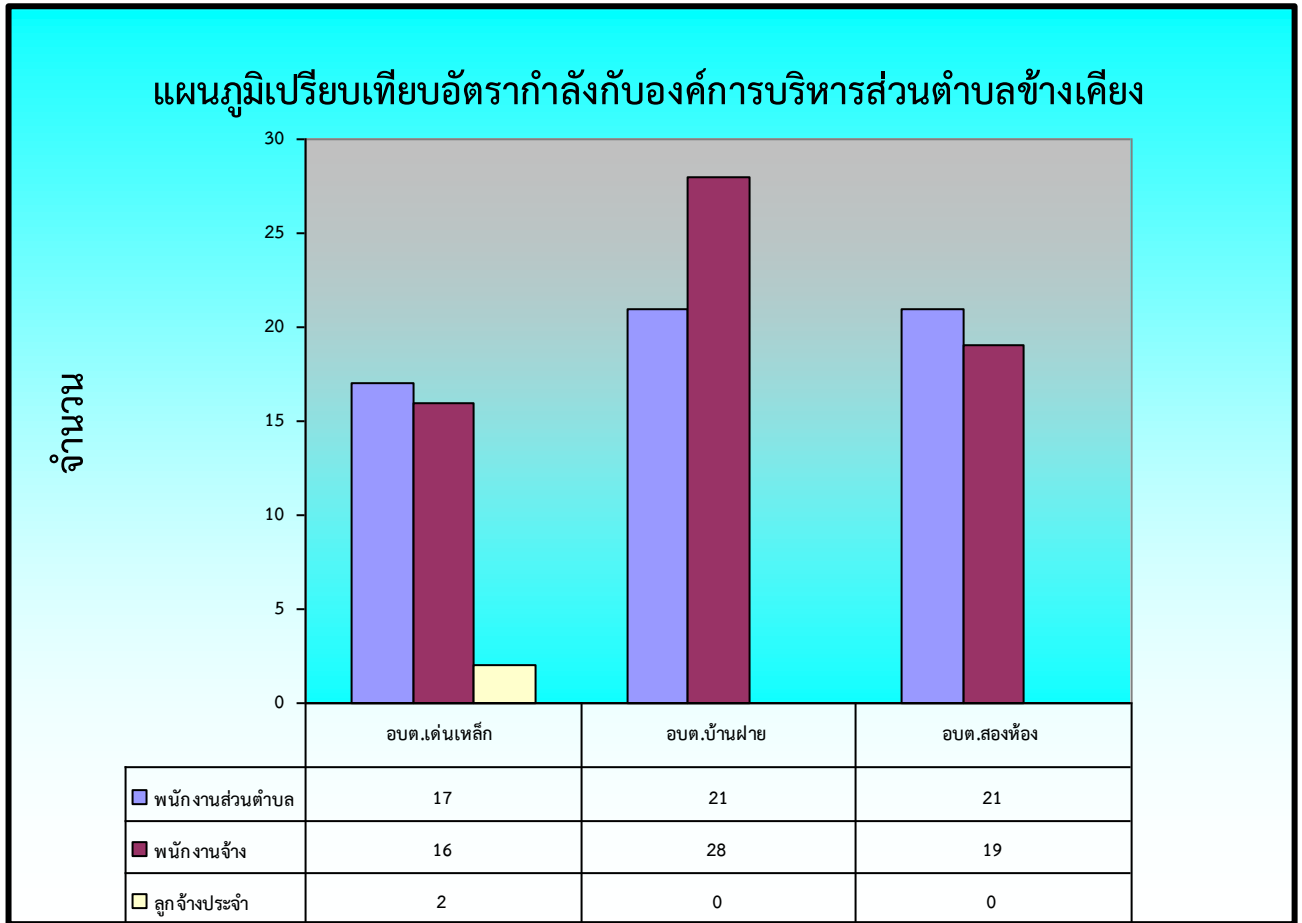
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ แบ่งงานในแต่ละ ส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วน ราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เป็นองค์กรที่ไม่มีข้าราชการสูงอายุ แต่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้มีพนักงานส่วนตำบลได้ขอลาออกจากราชการด้วยเหตุสูงอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ จะรองรับการลาออกจากราชการของพนักงานส่วน ตำบล ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถ คาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถาม หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก รองนายกอง้องการบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก และ หัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เป็นการวางแผนและเตรียมการใน มุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย อำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี และ องค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง อำเภอปากท่า จังหวัดอุดรธานี ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฝาย และองค์การบริหารส่วนตำบลสองห้อง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กยังมีความต้องการเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องจากปริมาณงานด้านสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น และเป็นตำแหน่งที่ต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรง ลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของ ปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และ ระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นชัดเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าใน สายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรมีลักษณะแคบ เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ปัญหาการระบายน้ำไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหารายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ปัญหาเกษตรกรมีต้นทุนสูงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชน

๔.๓ ด้านสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ปัญหาการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอในการช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัย ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่
- ปัญหาการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- ปัญหาภัยแล้ง

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร
- ปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ปัญหาประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาไม่มีการคัดแยกขยะจากครัวเรือน

๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

- ประชาชน เยาวชนรุ่นใหม่เริ่มห่างเหินกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเริ่มจางหาย

เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสวัตถุนิยมและค่านิยมสมัยใหม่

- ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการศึกษาและนันทนาการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเด่นเหล็ก คือ “ เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางการผลิต หอมแดง มีแหล่งน้ำเพียงพอ ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหาร และน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเด่นเหล็กเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเด่นเหล็ก ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

ได้ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค ได้แก่ ถนน ห้วย หนอง คลอง บึง ท่อระบายน้ำ เหมือง ฝาย สถานีสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า ประปา ฯลฯ อีกทั้งได้มีการประสานงานและได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายส่วนภูมิภาค กรมชลประทาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ

ได้ดำเนินการส่งเสริมและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในเขตตำบลที่ผ่านมา ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง เนื่องจากไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและงบประมาณ ที่จะสนับสนุนให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ

ได้ดำเนินการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ เช่น จัดหาวัสดุสื่อการเรียนการสอน สนามเด็กเล่น ปรับปรุงอาคารสถานที่ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดงานประเพณีลอยกระทง งานวันปิยมหาราช งานวันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ได้ดำเนินการพัฒนาระบบสาธารณสุขในการให้บริการ แก่ประชาชนในด้านการป้องกันและควบคุมโรค เพื่อกำจัดและทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย มีการประชาสัมพันธ์ในการรณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ ได้มีการป้องกันการระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการอบรมทบทวนอพพร. ให้ประชาชนในท้องถิ่นช่วยกันในการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน มีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอ เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ได้มีการประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสะอาด อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน

ได้มีการพัฒนาในด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองทุกระดับ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ๆ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลักได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๘. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๙. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจจริง

๑. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้จึงบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน ด้านการผลิต ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ไขปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (Exterternal Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้ อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๕. มีการส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอบรมบุคลากร๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาของ อบต.๒. มีความคุ้นเคยกันทุกอย่าง๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น๔. ผู้บริหารและผู้บริหารระดับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากรและภารกิจของ อบต.

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานกฎหมายและคดี- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกิจการสภา อบต.- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมปศุสัตว์- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข- งานรักษาความสะอาด <p>๑.๒ ฝ่ายนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน	<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเจ้าหน้าที่- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานกฎหมายและคดี <p>๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานทั่วไป- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน- งานธุรการ- งานส่งเสริมการเกษตร- งานส่งเสริมปศุสัตว์- งานบริหารงานสาธารณสุข- งานส่งเสริมสาธารณสุข- งานป้องกันและควบคุมโรค- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	
<p>๒. กองการคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบัญชี- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<p>๒. กองการคลัง ๒.๑ ฝ่ายงานบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบริหารงานคลัง- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน- งานจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง <p><u>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานสำรวจและออกแบบ <p><u>๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค 	
<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p><u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานงานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป 	<p>๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p><u>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนงานและโครงการ - งานกิจการโรงเรียน - งานวิชาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา <p><u>๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะและ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ <p><u>๕.๓ สถานศึกษาในสังกัด</u></p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- - งานจัดการเรียนการสอน - งานการเงิน/บัญชี และพัสดุ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ 	<p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส 	
	<p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็น ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ ประกอบด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๖ อัตรา
- ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
- ๑.๓ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

๒. กองคลัง

- ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๔ อัตรา
- ๒.๓ พนักงานจ้าง ๒ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๓.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา

๓.๓ พนักงานจ้าง ๗ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๔.๒ ครู ๒ อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วน ราชการ ซึ่งแต่ละส่วน ราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคำนวณ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	๑
	งานกฎหมายและคดี	-	-	-	-
	งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๒
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานธุรการ	๑	๑	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	-	-
	งานส่งเสริมปศุสัตว์	-	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	-	-
	งานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	-	-
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	-	-	-	๒
กองคลัง	งานบริหารงานคลัง	๑	-	-	-
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	-	-	-	-
	งานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองช่าง	งานออกแบบและก่อสร้าง	๑	-	-	๑
	งานควบคุมอาคาร	-	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานควบคุมการก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	๑	๑	๓
	งานสำรวจและออกแบบ	-	-	-	๑
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	๑	-	-	-
	งานแผนงานและโครงการ	-	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	-	-	-	-
	งานวิชาการ	-	-	-	-
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	สถานศึกษาในสังกัด	๒	-	-	-
กองสวัสดิการ สังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และนันทนาการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมสาธารณสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้าน โครงสร้างพื้นฐานและ สาธารณูปโภค	ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อ ระบายน้ำ อาคาร สถานที่ หอกระจายข่าว และไฟฟ้า สาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นาย ช่างโยธา - ผช.นายช่างไฟฟ้า - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน ชุกรการ - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป
	ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบน้ำอุปโภค – บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ - ผช.นายช่างไฟฟ้า - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการ พัฒนารายได้ เศรษฐกิจ และกระบวนการผลิตด้าน การเกษตรให้มีคุณภาพ	ได้ดำเนินการส่งเสริมและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในเขต ตำบลที่ผ่านมา ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เนื่องจากไม่มีความพร้อมในด้านบุคลากรและงบประมาณ ที่ จะสนับสนุนให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองสวัสดิการฯ - นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้าน การศึกษา ศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และ นันทนาการ	ได้ดำเนินการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่ เช่น จัดหาวัสดุสื่อการเรียนการสอน สนามเด็กเล่น ปรับปรุงอาคารสถานที่ อาหารเสริมนม อาหารกลางวัน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก จัดงานประเพณีลอยกระทง งานวันปิยมหาราช งาน วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษาฯ - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริม สาธารณสุขและพัฒนา คุณภาพชีวิต	ได้ดำเนินการพัฒนาระบบสาธารณสุขในการให้บริการ แก่ ประชาชนในด้านการป้องกันและควบคุมโรค เพื่อกำจัดและ ทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลาย มีการประชาสัมพันธ์ในการ รณรงค์ป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออก โรคมือเท้าปาก ฯลฯ ได้มีการป้องกันการระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการอบรมทบทวน อปพร. ให้ประชาชนในท้องถิ่นช่วยกันในการรักษาความมั่นคงและ ความสงบเรียบร้อยของชุมชน มีการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้เพียงพอ เพื่อความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน พนักงานขับ รถบรรทุกน้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่ กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ได้มีการประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกและความตระหนักให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาความสะอาด อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน ประจำรถยนต์
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการพัฒนาการเมือง การปกครอง การบริหารงาน	ได้มีการพัฒนาในด้านการส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจทางการเมืองทุกระดับ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - จพง.ธุรการ - นักจัดการงานทั่วไป - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน คนสวน - พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป
	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยการสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจในวิทยาการสมัยใหม่ๆ	<ul style="list-style-type: none"> - นักทรัพยากรบุคคล
	การจัดหาวัสดุและครุภัณฑ์	<ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองคลัง - นวก.การเงินฯ/ผ.จพง.การเงินฯ - นวก.จัดเก็บฯ - จพง.พัสดุ/ผ.จพง.พัสดุ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ดังนั้น เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กจึงได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักปลัดได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน ประจํารถขยยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากรจาก สด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบบุคลากรจาก สด.
ปฏิบัติงาน ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติงาน ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒๘	๒๙	๒๙	๓๐	+๑	-	+๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยอดยกมา	๒๘	๒๙	๒๙	๓๐	+๑	-	+๑	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล เด่นเหล็ก								
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากรจาก สก.
ครู คศ. ๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบบุคลากรจาก สก.
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๔	๓๕	๓๕	๓๖	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๔	๓๕	๓๕	๓๖	+๑	-	+๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นหลัก

๑) ปลัด อบต.เด่นหลัก มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			ตำแหน่ง จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๘,๐๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๙๗,๐๘๐	๗๑๘,๐๘๐	๗๓๙,๖๘๐

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			ตำแหน่ง จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐

๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			ตำแหน่ง จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑๒,๔๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๒๔๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๗,๙๖๐
๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐	๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐
๘	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๙	ปฏิบัติงาน คนสวน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขย)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	ปฏิบัติงาน ประจํารถขย	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๗. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
				(๑)	ตำแหน่ง (๒)						
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๓๖๐	๔๗๓,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐

๘. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔ (ล้านบาท)	ปี ๒๕๖๕ (ล้านบาท)	ปี ๒๕๖๖ (ล้านบาท)
๑	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

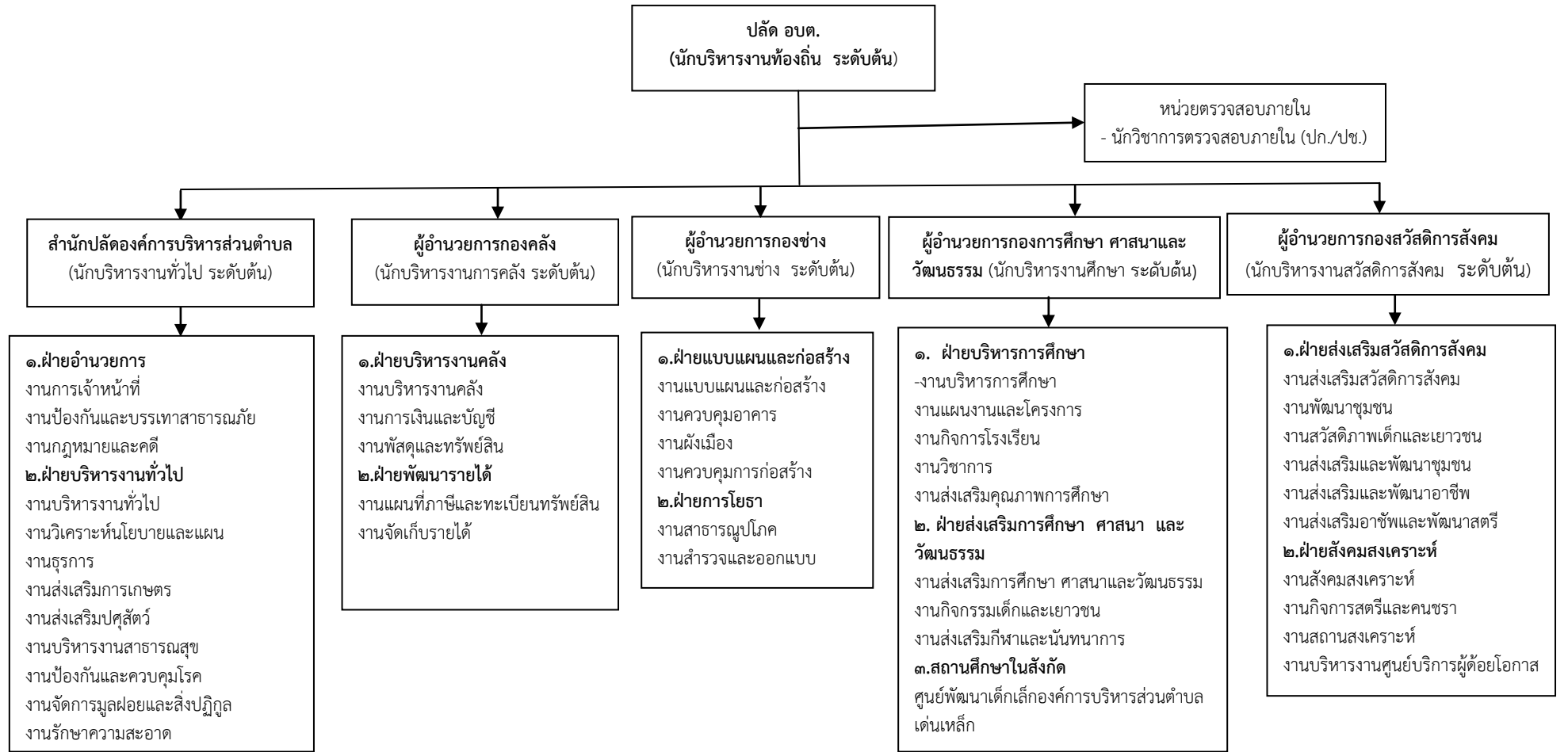
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	คณ.	๑	๑	๖๒๘,๕๕๐	๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๕๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๗๗,๐๘๐	๗๑๘,๐๘๐	๗๓๙,๖๘๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๑๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๑๐	๓๖๗,๓๑๐	๓๗๙,๓๑๐	กำหนดเพิ่ม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๑๐	๑๓,๓๑๐	๑๓,๕๕๐	๔๓๓,๕๕๐	๔๕๕,๗๑๐	๔๕๕,๑๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๙,๓๑๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๑๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๑๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๕๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๑๐	๑๓,๕๕๐	๓๕๙,๓๑๐	๓๖๒,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๕๖,๓๑๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๑๐	๙,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๕๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๓๗๐	๑๗๗,๙๖๐	
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	๑	-	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๙	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๒๕,๕๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๑๓๐	๒๔๐,๕๘๐	๒๔๘,๑๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๐	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	ปฏิบัติงาน คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	ปฏิบัติงาน ประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	ยอดยกไป		๑๔	๑๒	๒,๘๗๐,๗๖๐	๙๐,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๔	+๑	-	+๑	๔๓๗,๖๕๐	๙๕,๗๖๐	๓๔๙,๗๕๐	๓,๓๙๘,๕๐๐	๓,๕๙๕,๑๖๐	๓,๘๘๘,๙๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตรากำลังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยอดยกมา			๑๔	๑๒	๒,๘๗๐,๗๖๐	๓๐,๐๐๐	๑๓	๑๓	๑๔	-	-	+๑	๔๓๗,๖๔๐	๓๕๕,๗๖๐	๓๙๘,๗๕๐	๓,๕๑๐,๕๐๐	๓,๕๐๖,๑๓๐	๓,๙๐๐,๙๐๐	
กองคลัง																			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ.	๑	๑	๓๗๖,๐๐๐	๕๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๕๕๐	๔๖๔,๕๖๐	๔๗๗,๖๐๐	
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๓๐	๑๓,๓๓๐	๑๓,๕๕๐	๓๘๙,๕๐๐	๔๐๒,๗๓๐	๔๑๖,๑๖๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๓๕๕,๓๓๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๓๐	๓๗๙,๓๓๐	๓๙๑,๓๓๐	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๙	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๖,๘๕๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๕๘๐	๑๗๕,๓๓๐	
๒๐	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๕๐	๑๖๗,๕๒๐	
กองช่าง																			
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	คณ.	๑	๑	๓๘๓,๕๖๐	๕๓,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๓๐	๑๓,๓๓๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๓๐	๔๖๔,๖๕๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๓๐	๙,๗๓๐	๙,๗๓๐	๓๐๗,๖๓๐	๓๑๗,๓๖๐	๓๒๗,๐๖๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๒๓	พนักงานสูบน้ำ (อุทกชนจาก สด.)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๖,๓๓๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๓๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๓,๐๕๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๓๐	๑๖๗,๕๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๖	ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ (งบ สด.)	-	๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๗	ปฏิบัติงาน ผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	ปฏิบัติงาน ตุรกร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
ยอดยกไป			๓๐	๒๗	๕,๗๖๐,๓๐๐	๑๗๔,๐๐๐	๒๙	๒๙	๓๐	-	-	+๑	๕๒๙,๓๒๐	๑๘๙,๒๕๐	๔๘๙,๓๐๐	๖,๔๗๖,๒๒๐	๖,๖๖๕,๕๓๐	๗,๑๕๕,๗๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการ เพิ่ม(+)/ลด(-)			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
ยอดยกมา				๓๐	๒๗	๕,๗๖๐,๓๐๐	๑๗๕,๐๐๐	๒๙	๒๙	๓๐	-	-	+๑	๕๒๙,๙๒๐	๑๘๙,๒๕๐	๔๘๙,๓๐๐	๖,๕๗๖,๒๒๐	๖,๖๖๕,๕๓๐	๗,๑๕๕,๗๖๐	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																				
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	คณ.	๑		๓๙๓,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๙,๒๒๐	๕๒๓,๘๔๐	๕๗๖,๕๖๐	
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๓๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๓๐	๓๗๙,๓๓๐	๓๙๑,๓๓๐		
๓๒	ครู (อุทธรณ์จาก สด.)	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๓	ครู (อุทธรณ์จาก สด.)	คศ.๑	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม																				
๓๔	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	คณ.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๕๒๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๕๘,๒๖๐	๕๗๑,๒๕๐	๕๘๔,๓๓๐	
๓๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๓,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๓๐	๔๒๓,๖๕๐		
รวม																				
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
รวมทั้งสิ้น																				
คิดเป็นร้อยละ																				
งบประมาณรายจ่าย(คิดเพิ่มปีละ ๕%)																				

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)
- จพพ.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง.)
จพพ.สาธารณสุข (ปง./ชง.)

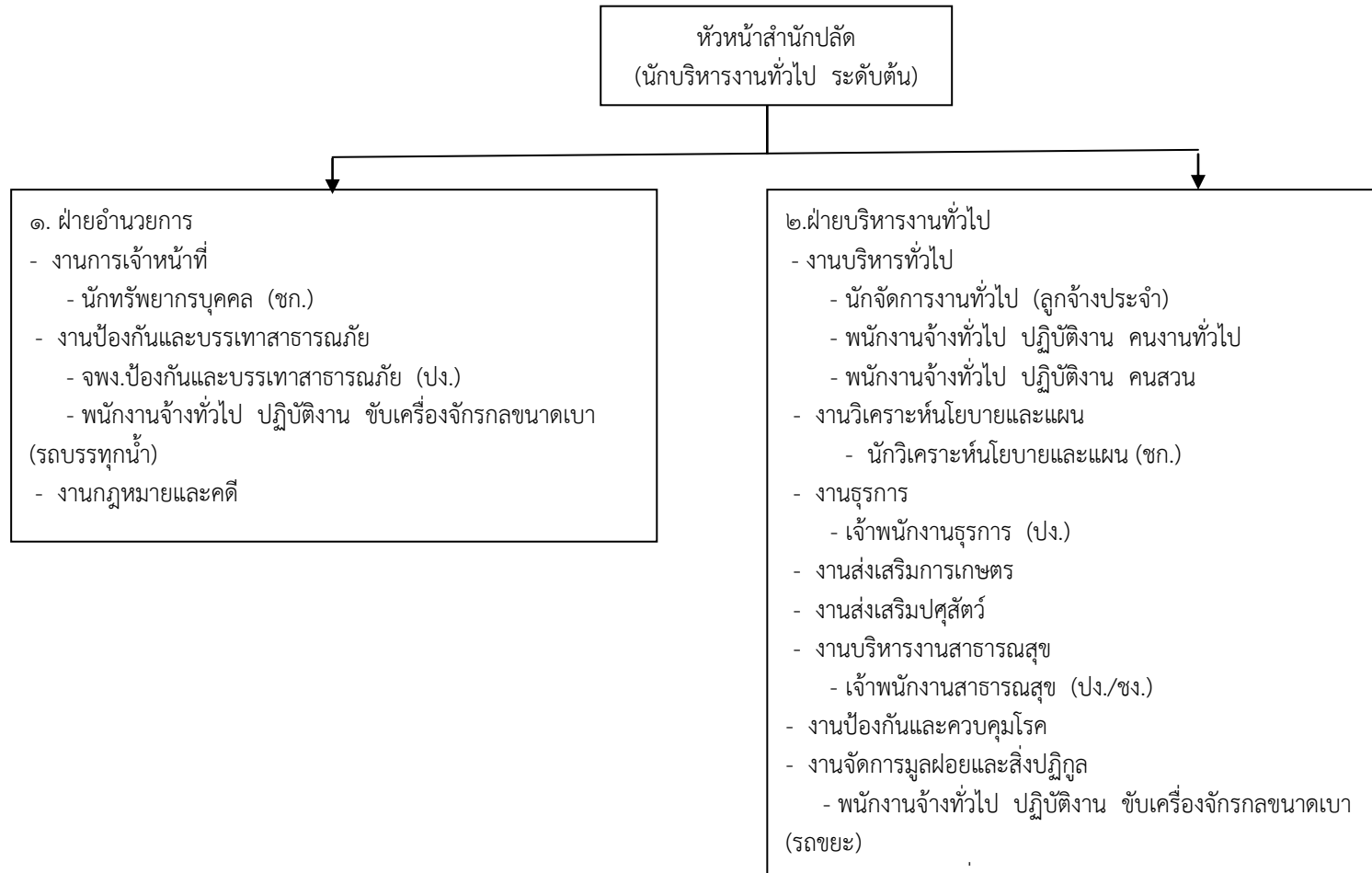
- นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)

- นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

- นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ. ๒
- ครูผู้ดูแลเด็ก คศ. ๑

- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



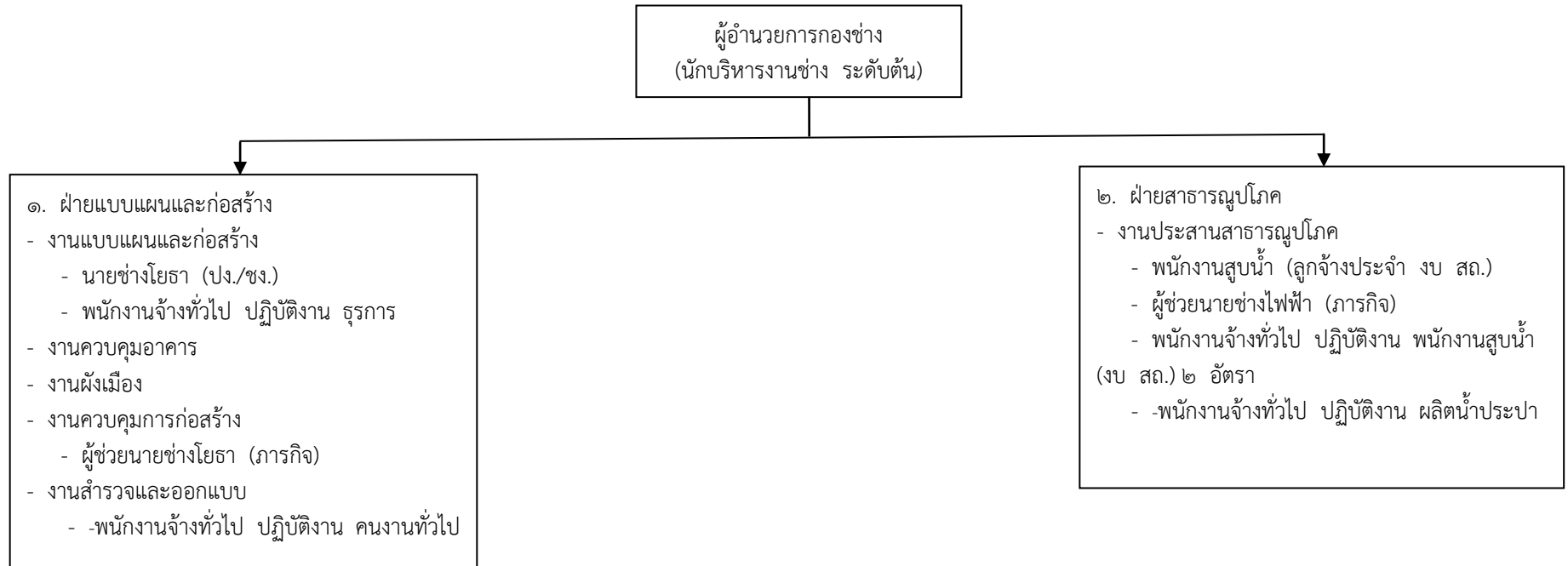
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	๑	-	๕

โครงสร้างกองคลัง



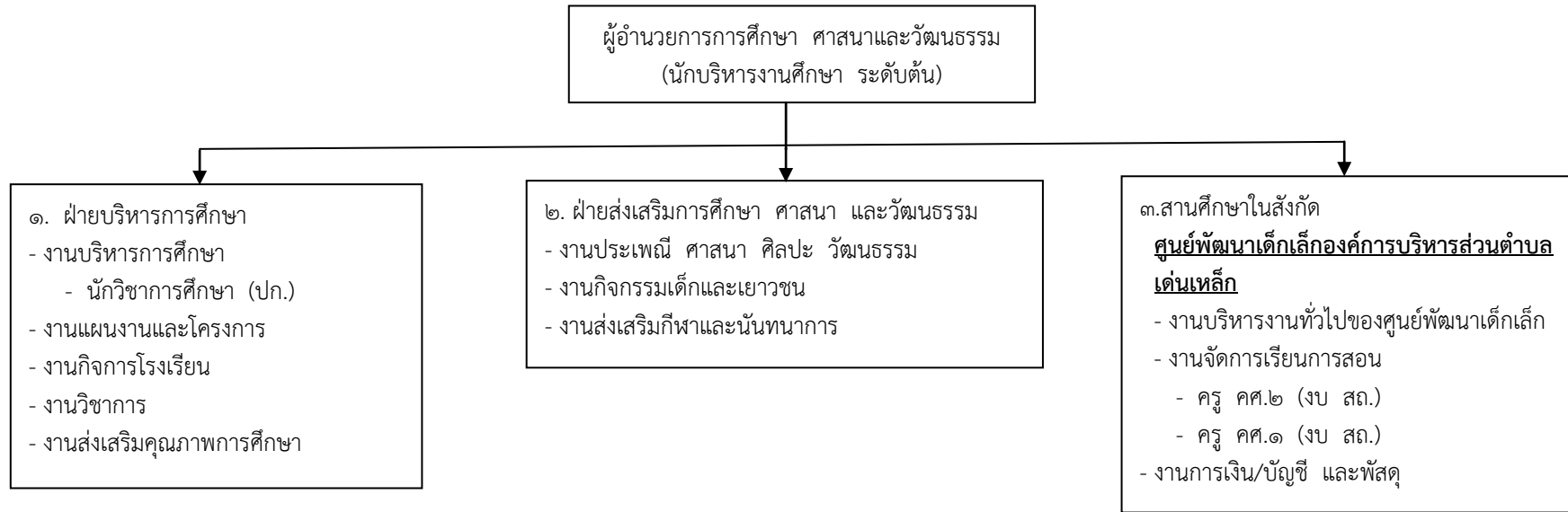
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๒	-

โครงสร้างกองช่าง



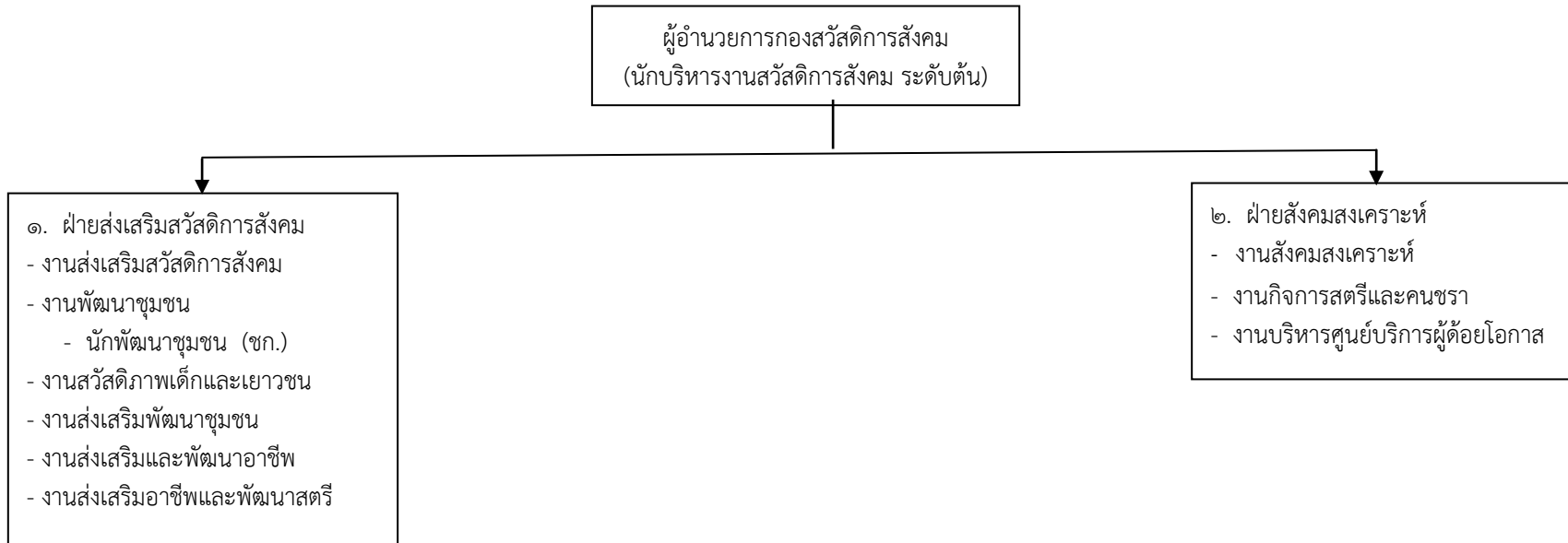
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจการ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



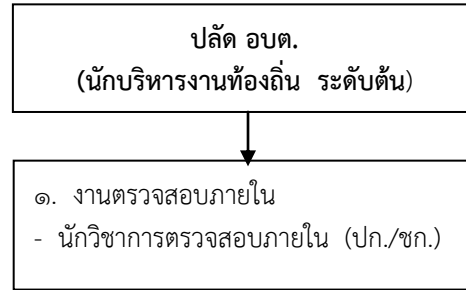
ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒	คศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	--	-		-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	ประเภทบริหาร ท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการ ท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑	นายพีระพงษ์ นวลศรีใส	ปริญญาโท (ร.ม.)	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๖๗๘,๔๔๐ (๕๖,๓๗๐X๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐X๑๒)	-	๖๗๖,๔๔๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
พนักงานส่วนตำบล													
๒	ว่าง	ปริญญาตรี	-	-	-	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล													
พนักงานส่วนตำบล													
๓	นางสาวไพลิน กล้าแก้ว	ปริญญาโท (ร.ม.)	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐X๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๘,๐๘๐	
๔	นางสาวทัศนีย์ บุญพันธ์	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	-	-	-	
๕	นางอัญชลี พิมพ์า	ปริญญาตรี (บ.บ.)	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	-	-	-	
๖	นายปรัดดกร ทิศนา	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๗๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐X๑๒)	-	-	-	
๗	นายอุเทน วัฒนกิจ	ปวส. เทคโนโลยีไฟฟ้า อุตสาหกรรม	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐X๑๒)	-	-	-	
๘	ว่าง	ปวส.	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ													
๙	นางสาวจิรภา เรืองฤทธิ์	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐X๑๒)	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๐	นางภาวณี ธรรมมาศรี	ม.๖	-	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	-	
๑๑	นายเฉลียง ทาแฝง	ม.๖	-	ปฏิบัติงาน คนสวน	-	-	ปฏิบัติงาน คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๒	นายมงคล พรมบ่อ	ม.๖		ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยช)			ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถขยช)		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๓๒)			
๑๓	นายไชยวัฒน์ อัมมี	ม.๖		ปฏิบัติงาน ประจํารถขยช			ปฏิบัติงาน ประจํารถขยช		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๓๒)			
๑๔	นายอินน มีเที่ยง	ม.๖		ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)			ปฏิบัติงาน ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)		๓๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๓๒)			
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๕	นางรัตนพร นันทะวิชัย	ปริญญาตรี บธ.บ.(บัญชี)	๗๔'๓ ๐๕'๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔'๓ ๐๕'๒๑๐๒ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐X๓๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๓๒)		๕๓๘,๐๐๐
๑๖	นางสมใจ แก้วซัด	ปริญญาตรี บธ.บ.(บัญชี)	๗๔'๓ ๐๕'๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๔'๓ ๐๕'๓๒๐๑ ๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๓,๓๔๐X๓๒)			
๑๗	น.ส.เบญจมาศ สุทธิกร	ปริญญาตรี เศรษฐศาสตร์	๗๔'๓ ๐๕'๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๗๔'๓ ๐๕'๓๒๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๓๒)			
๑๘	นางประภาพรพร ทาระสุข	ปวส. การบัญชี	๗๔'๓ ๐๕'๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๔'๓ ๐๕'๔๒๐๓ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๓๘,๒๒๐ (๓๓,๕๑๐X๓๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๙	นางสาวสลิตา ปิ่นบง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๓๕๕,๗๖๐ (๓๒,๙๘๐X๓๒)			
๒๐	นางสาวณัฐกาญจน์ ยอดแก้ว	ปวส. บัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓๔๘,๘๐๐ (๓๒,๔๐๐X๓๒)			
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	นายทวีศักดิ์ พงษ์พานิช	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง)	๗๔'๓ ๐๕'๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔'๓ ๐๕'๒๑๐๓ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๓,๘๘๐X๓๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๓๒)		๔๓๔,๕๖๐
๒๒	ว่าง	ปวส.	๗๔'๓ ๐๕'๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๗๔'๓ ๐๕'๔๗๐๑ ๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๓๒)			ว่างเต็ม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ลูกจ้างประจำ												
๒๓	นายณัฐกุล แก้ววังอ้อ	ม.๖	๒๑๙๐	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	๒๑๙๐	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	-	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	จบจาก สด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๔	นายศุภชัย ตันกันยา	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๖,๓๒๐ (๑๓,๘๖๐x๑๒)	-	-	
๒๕	นายวิกุล ทิตมูล	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	
๒๖	นายชิต มีเที่ยง	ม.๓	-	ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จบจาก สด.
๒๗	นายพิพล โหมบัวเขียว	ม. ๖	-	ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ	-	-	ปฏิบัติงาน พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	จบจาก สด.
๒๘	นายโนวรรณ ผากิม	ม.๖	-	ปฏิบัติงาน ผลิตน้ำประปา	-	-	ปฏิบัติงาน ผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๙	นายกิตติศักดิ์ ไชยโสภา	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติงาน คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๐	น.ส.นันทกษิสรณ์ ชันดีต่อ	ปริญญาตรี	-	ปฏิบัติงาน ธุรการ	-	-	ปฏิบัติงาน ธุรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๑	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๔ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๗๔ ๓ ๐๘ ๒๑๐๗ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
๓๒	น.ส.อุมาร พ่วงคุ้ม	ปริญญาตรี ศศบ. สาขา ภาษาอังกฤษ	๗๔ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๔ ๓ ๐๘ ๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	
๓๓	นางมยุรี ศรีชมภู	ปริญญาตรี (คบ.) การศึกษาปฐมวัย	๗๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๐	ครู	คศ.๒	๗๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๐	ครู	คศ.๒	๒๘๕,๑๒๐ (๒๓,๗๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๒๗,๑๒๐ จบจาก สด.
๓๔	นางศศิมา ตันกันยา	ปริญญาตรี (คบ.) การศึกษาปฐมวัย	๗๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๑	ครู	คศ.๑	๗๔ ๓ ๐๘ ๖๖๐๐ ๐๘๑	ครู	คศ.๑	๒๖๐,๕๐๐ (๒๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	จบจาก สด.

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองสวัสดิการสังคม												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๕	จำเอกสุนทร สอนดี	ปริญญาโท (รป.ม.)	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๓๖	นางสาววิภารัตน์ ฝมบีน	ปริญญาโท (รป.ม.)	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
ประมาณการรายรับ	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๑๒,๖๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๓๐,๐๐๐	๑๓,๘๙๑,๕๐๐
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล			
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๘,๑๔๖,๙๒๐	๘,๓๘๘,๑๕๐	๘,๙๒๙,๕๐๐
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๒๒๒,๐๘๐	๑,๒๕๘,๒๒๓	๑,๓๓๙,๔๒๕
รวม	๙,๓๖๘,๙๕๘	๙,๖๔๖,๓๗๓	๑๐,๒๖๘,๙๒๕
คิดเป็น %	๒๙.๗๔	๒๙.๑๗	๒๙.๕๗

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้วยความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่าง หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบ โจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึง เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบ สหสาขาวิชา การเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจ ใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบ ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและ ท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบ กับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็กได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
