

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



มติ ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
เห็นชอบเมื่อ ๒๗/๑/๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ  
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ  
อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๓

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้นตามแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ส่วนมากที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจ และหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำหรับอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจน ทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระให้เหมาะสม

๒.๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการศึกษาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร

กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ ( Relative Information ) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่จะคำนวณเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องนำมาใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่ง

อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนงาน อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะในเชิงวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง ( Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### สภาพทั่วไป

#### ๑. ที่ตั้ง

ตำบลบ้านพระ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองปราจีนบุรี ไปตามทางหลวงแผ่นดิน ถนนปราจีนธานี ประมาณ ๙ กิโลเมตร

#### ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

ประกอบด้วย

- หมู่ ๑ บ้านหาดทราย
- หมู่ ๒ บ้านไผ่ล้อม
- หมู่ ๓ บ้านพระ
- หมู่ ๔ บ้านดงหัวซัด
- หมู่ ๕ บ้านใหม่
- หมู่ ๖ บ้านหนองบัว ( เกาะยายเสาร์ )
- หมู่ ๗ บ้านเนินดินแดง
- หมู่ ๘ บ้านดงหัวซัด
- หมู่ ๙ บ้านดงแหลมซัด
- หมู่ ๑๐ บ้านดงกระจาย
- หมู่ ๑๑ บ้านหนองจอก
- หมู่ ๑๒ บ้านยาง
- หมู่ ๑๓ บ้านป่าเสือ
- หมู่ ๑๔ บ้านหัวเขา
- หมู่ ๑๕ บ้านสามแยกวงเวียน
- หมู่ ๑๖ บ้านหนองกันเกรา
- หมู่ ๑๗ บ้านหนองประเทือง
- หมู่ ๑๘ บ้านหนองจอกใหม่
- หมู่ ๑๙ บ้านใหม่พัฒนา

#### ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

(เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่)

ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ ตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

- โทรศัพท์ ๐๓๗ - ๔๗๑๓๔๕
- โทรสาร ๐๓๗ - ๔๕๒๐๗๐

#### ๒. เนื้อที่

ตำบลบ้านพระ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๓๙.๐๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๔,๓๗๕ ไร่

### ๓. ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบเทจากเหนือลงใต้ สภาพดินทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย มี ๓ ฤดูกาล (ฤดูร้อน ฤดูฝน ฤดูหนาว)

### ๔. ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บางครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม

**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคม นานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๑๕ องศา

### ๕. ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕ % ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

### ๖. ลักษณะของแหล่งน้ำ

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค และแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย	๗	สาย	สระน้ำ	-	แห่ง
หนองน้ำ	๓	แห่ง	บ่อน้ำตื้น	๑,๒๕๕	แห่ง
ลำคลอง	-	แห่ง	บ่อบาดาล	๒๕	แห่ง
บึง	-	แห่ง	อ่างเก็บน้ำ	๒	แห่ง
แม่น้ำ	-	แห่ง	ฝาย	๑๒	แห่ง
อื่นๆ (ระบุ)	-	แห่ง	น้ำตก	๑	แห่ง

### ๗. ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีป่าไม้ซึ่งเป็นเขตวนอุทยานเขาอีโต้ และมีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เพื่อการทำเกษตรกรรม เช่น ทำสวนผลไม้ต่างๆ เช่น ส้มโอ ทุเรียน เงาะ ขนุน มังคุด มะปราง มะไฟ กระท้อน ไข่เต่ง สวนไม้ดอกไม้ประดับ รวมทั้งการประกอบอาชีพ เลี้ยงสัตว์ คือ เลี้ยงสุกร เลี้ยงไก่ เลี้ยงปลา โดยมีพื้นที่ทำการเกษตรทั้งสิ้นประมาณ ๑๘,๖๑๗ ไร่

### ๘. ด้านการเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัดตั้งชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีทั้งหมด ๑๙ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนหมู่บ้านละ ๔ คน ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประชาชนให้ความร่วมมือด้านการเลือกตั้งเป็น

อย่างดี ปัญหาคือการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง มีจุดที่น่าสังเกตคือ มีการย้ายเข้าย้ายออกช่วงที่จะมีการเลือกตั้ง ไม่ว่าจะเป็นการเลือกผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกสภาตำบล นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ โดยเฉพาะการคัดเลือกผู้ใหญ่บ้าน การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระคือ ขอความร่วมมือ ผู้นำเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้ระมัดระวัง สอดส่องพฤติกรรมและให้รายงานอำเภอทราบ การณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง เกี่ยวกับข้อกฎหมายของการเลือกตั้งที่กระทำได้และทำไม่ได้ให้ประชาชนได้รับทราบ ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระก็ได้พยายามแก้ไข โดยเรื่องจากการประชุมประชาคมท้องถิ่นทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จากผลการประชุมทุกครั้งที่ยังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระจัดขึ้น มีประชาชนสนใจเข้าร่วมประชุมรวมทั้งแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ดำเนินงานตามความต้องการของประชาชน และประชาชนได้รับและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้จัดโครงการอบรมศึกษา ดูงาน ของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อสม. และกรรมการชุมชน โครงการอื่นๆ สำหรับประชาชนอีกหลายโครงการ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระให้เจริญเท่าเทียมกับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีโครงการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โครงการบางโครงการต้องระงับไว้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระจำกัด ไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชนในด้านบริการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระแบ่งเขตการปกครอง ดังนี้

#### ๙. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เดิมมีฐานะเป็นสภาตำบลบ้านพระ ซึ่งยกฐานะมาเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๓ ตอนที่ ๙ ง หน้าที่ ๑๐๒ และหน้าที่ ๑๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๔

#### ๑๐.อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ห่างจากอำเภอเมืองปราจีนบุรี ประมาณ ๙ กิโลเมตร ตามแนวทางหลวงแผ่นดิน ถนนปราจีนธานี ตำบลบ้านพระ

- ☆ ทิศเหนือ ติดองค์การบริหารส่วนตำบลเนินหอม อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
- ☆ ทิศใต้ ติดองค์การบริหารส่วนตำบลคงพระรามและองค์การบริหารส่วนตำบลรอบเมืองอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

- ☆ ทิศตะวันออก ติดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดงชีเหล็ก อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี
- ☆ ทิศตะวันตก ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลไม้เค็ด อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี

## ๑๑. การเลือกตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ แบ่งเขตการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ทั้งเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เป็น ๑ เขตเลือกตั้ง สมาชิกสภาออกเป็น ๑๙ เขต ดังนี้

เขตเลือกตั้งที่ ๑ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ (เปิดหีบอ่านคะแนนนายก)

เขตเลือกตั้งที่ ๒ ประกอบไปด้วย ๑๙ หมู่บ้าน

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมืองเสมอมาและประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความยากจน และอื่นๆ ฯลฯ ปัจจุบันนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ และสมาชิกมาจากการเลือกตั้งและปัจจุบันยังไม่มีเลือกตั้งใหม่เกิดขึ้น

## ๑๒. ประชากร

## ๑. ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ประชากร		รวม	ชื่อผู้ใหญ่บ้านแต่ละหมู่บ้าน
			ชาย	หญิง		
๑	บ้านหาดทราย	๗๔	๙๕	๑๓๒	๒๒๗	นางกาญจนา พุทธสอน
๒	บ้านไม้ล้อม	๖๖	๑๒๔	๑๔๔	๒๖๘	นายสายชล กัตพงษ์
๓	บ้านพระ	๗๔	๑๒๔	๑๓๕	๒๕๙	นายกรีธา วัลลภานนท์
๔	บ้านดงหัวไชด	๓๒๗	๔๐๐	๕๑๐	๙๑๐	นายสมคิด ศรราช
๕	บ้านใหม่	๑๗๙	๒๔๕	๒๘๐	๕๒๕	นายบุญสม โภครักษ์
๖	บ้านหนองบัว	๔๙๐	๕๒๗	๖๐๙	๑,๑๓๖	นางสาวสุนิตษา มีแสง
๗	บ้านเนินดินแดง	๗๑๓	๗๖๙	๘๐๖	๑,๖๐๒	นางสาวขวัญใจ ไกรศิริ
๘	บ้านดงหัวไชด	๓๖๘	๓๘๘	๔๓๘	๘๒๖	นายนพดล แจ่มเจริญ
๙	บ้านดงแหลมไชด	๒๓๓	๓๐๗	๓๓๗	๖๔๔	นายอดิศร บุญฤทธิการ
๑๐	บ้านดงกระจาย	๒๑๑	๒๖๖	๒๘๙	๕๕๕	นางศิริวรรณ เจือจาน
๑๑	บ้านหนองจอก	๔๒๑	๔๑๙	๓๙๙	๘๑๘	นายสมบูรณ์ นามพล
๑๒	บ้านยาง	๒๐๗	๒๓๗	๒๘๓	๕๒๐	นายกฤษกร ปราบภัย
๑๓	บ้านป่าเสือ	๑๖๒	๒๒๓	๒๓๘	๔๖๑	นายจรัสศักดิ์ พุฒซ้อน
๑๔	บ้านหัวเขา	๒๗๙	๓๘๗	๓๙๙	๗๘๖	นายอิศเรศร์ สุวิสุทธิเจริญ
๑๕	บ้านสามแยกวงเวียน	๒,๑๐๓	๓,๐๘๓	๙๙๖	๔,๐๗๙	นายเฉลิมเกียรติ จำปาทอง
๑๖	บ้านหนองกันเกรา	๒๕๖	๓๒๕	๓๕๙	๖๘๔	นายรินทร์ เชียงเต็ม (ก้านัน)
๑๗	บ้านหนองประเทือง	๒๘๑	๓๘๕	๔๒๒	๘๐๗	นายกิตติพงษ์ ปัญจมูล
๑๘	บ้านหนองจอกใหม่	๒๕๓	๓๕๐	๔๐๙	๗๕๙	นางเครือวัลย์ ไรคาพ่าย
๑๙	บ้านใหม่พัฒนา	๑๘๗	๑๙๗	๒๓๙	๔๒๖	นางวิไลวรรณ เงินสา
รวม		๖,๘๘๒	๘,๘๗๘	๗,๔๒๔	๑๖,๓๐๒	

หมายเหตุ ข้อมูลประชากรตามทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง ณ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

## ๒. ช่วงอายุและจำนวนประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี			
จำนวนประชากร	หญิง	ชาย	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๑,๔๑๒ คน	๑,๓๘๙ คน	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๔,๔๗๖ คน	๖,๒๘๙ คน	อายุ ๑๘-๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๑,๕๓๖ คน	๑,๖๐๐ คน	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๘,๔๒๔ คน	๗,๒๗๘ คน	รวมทั้งสิ้น ๑๖,๗๐๒ คน

## ๑๓. การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็ม ร้อยละ ๔๙ อ่าน เขียน ภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการศึกษาภาคบังคับ ๙ ปี ได้เรียน ต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๔๙ ด้านการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัด กิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ในกับทางโรงเรียนในเขต พื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

## การศึกษา ข้อมูล ณ ปัจจุบัน

- ✦ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดโรงเรียน สพฐ. จำนวน ๑ แห่ง  
- โรงเรียนวัดบ้านพระ
- ✦ โรงเรียนประถมศึกษา-มัธยมศึกษา สังกัดโรงเรียน สพฐ. จำนวน ๑ แห่ง  
- โรงเรียนอนุบาลเมืองปราจีนบุรี
- ✦ ศูนย์การเรียนชุมชน จำนวน ๑ แห่ง  
- ศูนย์การเรียนชุมชน (กศน.บ้านพระ ประจำตำบลบ้านพระ)
- ✦ โรงเรียนศึกษาพิเศษ จำนวน ๑ แห่ง  
- ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดปราจีนบุรี
- ✦ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง  
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านพระ
- ✦ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเอกชน จำนวน ๑ แห่ง  
- โรงเรียนฉัตรลิตราศึกษา

## ๑๔. สาธารณสุข

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพ ให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรค ไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางราย ไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระและหน่วยงาน สาธารณสุข โรงพยาบาล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจ

ข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชากรส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระพยายามอย่างยิ่งที่จะแก้ไข โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและหน่วยงานสาธารณสุข จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

(๑) หน่วยงานด้านสาธารณสุข

- โรงพยาบาลในเขตพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศาลานเรศวร

๒ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพระ

(๒) กองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ประกาศจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ลงนามเข้าร่วมโครงการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ตามบันทึกข้อตกลงการดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ระหว่างสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เพื่อเป็นการสร้างหลักประกันสุขภาพให้กับประชาชนทุกคนในพื้นที่ ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมตามความพร้อม ความเหมาะสมและตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เป็นการสร้างโอกาสทางสุขภาพให้แก่ประชาชนในพื้นที่อย่างทั่วถึงและครอบคลุม

#### ๑๕. อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาคือ จากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีครัวเรือนส่วนน้อยที่ไม่มีการป้องกันอุบัติเหตุอาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก ก่อสร้างป้ายและลูกศรบอกทาง รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่น โดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอคำสั่งจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

#### ๑๖. ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรเมืองปราจีนบุรีได้แจ้งให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระที่ช่วยสอดส่อง

ดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านนอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ดำเนินโครงการสำรวจข้อมูลพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อนำผลการสำรวจมาพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้แก่ชุมชน ผลการสำรวจพบว่าประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระพบว่า มีกลุ่มประชากรที่สูบบุหรี่และดื่มสุรา

#### ๑๗. การสังคมสังเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้ดำเนินการด้านสังคมสังเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่ங

#### ๑๘. ระบบบริการพื้นฐาน

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีระบบบริการพื้นฐาน ดังนี้

##### ๑. การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างรายทางหรือที่สาธารณะและไฟฟ้าเพื่อการเกษตรยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันในหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับชุมชน ปัจจุบันในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีไฟฟ้าใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า ๖,๘๘๒ ครัวเรือน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะ ครอบคลุมถนนทุกสายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

##### ๒. การประปา

การประปา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีกิจการประปาเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระเอง สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ และไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตประปาต้องขอใช้จากพื้นที่อื่นทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก ประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระยังไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชนได้ การแก้ปัญหาคือ การลงพื้นที่ดำเนินการแก้ไขตามจุดที่เกิดปัญหาในทันที การพิจารณาโครงการต่างๆ ที่ไม่สามารถดำเนินการได้นั้น เช่น โครงการก่อสร้างประปาหอถังสูง ฯลฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระก็ได้นำบรรจุในแผนพัฒนาเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป ปัจจุบันประชาชนมีประปาใช้ ดังนี้

- (๑) จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา ๑,๐๗๕ หลังคาเรือน
- (๒) ปริมาณการใช้น้ำประปาเฉลี่ย ๕๐๐ - ๕๕๐ ลบ.ม. ต่อวัน
- (๓) แหล่งน้ำดิบที่ใช้ผลิตน้ำประปาได้จาก
  - สระน้ำหนองแสบึง หมู่ที่ ๗ หน้าที่ทำการ อบต.บ้านพระ (น้ำผิวดิน)
  - สระน้ำหนองพริก หมู่ที่ ๕ (น้ำผิวดิน)
  - บ่อประปาบาดาลทั้ง ๑๙ หมู่บ้าน ที่ อบต.บ้านพระ ดำเนินการก่อสร้างและมอบให้กิจการประปาหมู่บ้านรับผิดชอบดูแล

### ๓. การสื่อสาร

(๑) หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

### ๔. ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

(๑) ที่ทำการไปรษณีย์ ๑ แห่ง

ให้บริการรับ-ส่ง เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ - วันศุกร์ โดยจะมาส่งพัสดุที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ สำหรับประชาชนที่มาติดต่อราชการและฝากส่งพัสดุ (วันเสาร์ครึ่งวัน) หยุดวันอาทิตย์

### ๕. เส้นทางคมนาคม

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๗๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต้องเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีเส้นทางคมนาคม ดังนี้

#### (๑) การคมนาคม การจราจร

ลักษณะพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เป็นรูปสี่เหลี่ยมผืนผ้า การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านและเดินทางไปตัวอำเภอจำเป็นต้องใช้เส้นทางถนนเป็นหลักเส้นทางหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ คือ

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| ๑. ทางหลวงแผ่นดิน ๓๓ สายสุวรรณศร                         | ผ่านหมู่ ๑๓,๑๔,๑๕             |
| ๒. ทางหลวงแผ่นดิน สายปราจีนธานี                          | ผ่านหมู่ ๔,๖,๗,๘,๑๕           |
| ๓. เส้นทางอัญชนานนท์ (โยธาธิการจังหวัด)                  | ผ่านหมู่ ๑๒,๑๓,๑๖,๑๗          |
| ๔. เส้นทางถนนลาดยางสายถนนต้า - หนองกันเกรา               | ผ่านหมู่ ๖,๑๐,๑๓,๑๖,๑๙        |
| ๕. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กสายตลาดหลวง - หัวเขา              | ผ่านหมู่ ๑,๒,๓,๑๐,๑๓,๑๔,๑๘,๑๙ |
| ๖. ถนนลูกรังในตำบลระหว่างหมู่บ้าน ระยะทางรวม ๖๐ กิโลเมตร |                               |



## ๑๙. ระบบเศรษฐกิจ

### ๑. การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ผลไม้ เช่น กระท้อน ทูเรียน มังคุด ลองกอง มะไฟ ส้มโอ กิ่งพันธุ์ไม้ดอก ไม้ประดับ

### ๒. การประมง

-ไม่มี-

### ๓. การปศุสัตว์

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเพาะเลี้ยงพันธุ์ไก่ชน ไก่บ้าน เป็ด โค สุกร กระบือ

### ๔. การบริการ

โรงแรม ๗ แห่ง

### ๕. การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีแหล่งท่องเที่ยวของตำบล มีดังนี้

(๑) วนอุทยานน้ำตกเขาค้อได้ น้ำตกเขาค้อได้ตั้งอยู่ในวนอุทยานน้ำตกเขาค้อได้ เป็นธารน้ำที่ไหลตลอดทั้งปี มีน้ำมากเฉพาะในช่วงฤดูฝน มีแอ่งน้ำเล็ก ๆ อยู่เป็นชั้น ๆ ทุกชั้น สลับกับแนวโขดหิน แต่ละแอ่งน้ำไม่ลึกและไหลไม่แรงมากนัก เป็นธารน้ำตกขนาดไม่ใหญ่มาก โดยเดินทางมุ่งสู่ทางทิศเหนือของตัวเมืองจากตัวเมืองปราจีนพอเดินทางถึงวงเวียนศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ให้เลี้ยวขวาไปตามวงเวียนบนทางหลวงหมายเลข ๓๓ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร จะมีทางแยกซ้ายมือระหว่างหลักกิโลเมตรที่ ๑๖๐ - ๑๖๑ ถนนทางหลวงชนบท ปจ.๒๐๑๒ เข้าไปอีกประมาณ ๒ กิโลเมตร จะมีวัดถ้ำเขาค้อได้, น้ำตกเขาค้อได้, อ่างเก็บน้ำจักรพงษ์หรืออ่างเขาค้อได้

(๒) ศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ประดิษฐานอยู่ ณ สี่แยกนเรศวรเป็นสถานที่สักการะของประชาชนในพื้นที่ตลอดจนผู้ที่สัญจรไปมา ตั้งอยู่บ้านแยกวงเวียนนเรศวรหมู่ที่ ๑๕ อยู่ห่างจากตัวเมืองปราจีนบุรีไปทางทิศเหนือ ตามเส้นทางหลวงหมายเลข ๓๒๐ ประมาณ ๔ กิโลเมตร วงเวียนศาลสมเด็จพระนเรศวรมหาราชจะตั้งอยู่ทางขวามือ ศาลแห่งนี้เป็นที่ประดิษฐานพระบรมรูปสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ในท่าประทับยืน

(๓) พิพิธภัณฑ์พระครูอุทัยธรรมธาริ (เส็ง สุขโต) ตั้งอยู่ตั้งอยู่บ้านแยกวงเวียนนเรศวรหมู่ที่ ๑๕ จากความตั้งใจของท่านพระครูอุทัยธรรมธาริ (เส็ง สุขโต) อดีตเจ้าอาวาสวัดป่ามะไฟ ที่ต้องการเก็บรักษาวัตถุโบราณและของสะสมที่บรรดาญาติโยมร่วมกันถวายนำมาสู่การสร้างสรรค์ พิพิธภัณฑ์อันทรงคุณค่า ซึ่งเป็นที่เก็บรักษา ของโบราณล้ำค่าและยังเป็นแหล่งเรียนรู้ของอนุชนรุ่นหลัง โดยพิพิธภัณฑ์แห่งนี้ ได้ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๓๖ ภายในอาคารจัดแสดงประกอบด้วย ๒ ชั้น ชั้นแรกเป็นพื้นที่ประชาสัมพันธ์ ห้องทำงานและส่วนจัดแสดงประวัติพิพิธภัณฑ์ พระเกจิชื่อดังของจังหวัดปราจีนบุรี พระพุทธรูป วัตถุมงคลรวมทั้งของขลังต่างๆ เครื่องปั้นดินเผา เครื่องถ้วยไทย เครื่องถ้วยจีน และอื่นๆ อีกมากมาย ส่วนชั้นที่สองจัดแสดงพระสยามเทวาธิราชที่ทางวัดได้จัดทำขึ้น โดยได้รับพระบรมราชานุญาตจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งเมื่อทำแล้วปรากฏว่าได้รับผลตอบแทนที่ดีเกินคาดจากผู้มีจิตศรัทธาทั้งหลายทำให้พระสยามเทวาธิราชของค์นี้กลายเป็นพระหายากและมีมูลค่าสูง นอกจากนี้ในบริเวณเดียวกันยังมีการจัดแสดงเครื่องถ้วยชามเบญจรงค์ลวดลายเก่าแก่ชุดกระเบื้องเคลือบรูปเทพเจ้าจีนขนาดเท่าครึ่งหนึ่งของคนจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ เช่นงานประเพณีวันลอยกระทง ประเพณีวันสงกรานต์ จัดงานวันผลไม้และไม้พันธุ์ดีตำบลบ้านพระ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวและช่วยเหลือกลุ่มเกษตรกรในการจำหน่ายผลผลิตโดยไม่ผ่านพ่อค้าแม่ค้าคนกลางเป็นการเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายให้กลุ่มเกษตรกรไปด้วย

๖. อุตสาหกรรม โรงงานอุตสาหกรรม ๓ แห่ง

๗. การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

ฟาร์มสุกร ๒ แห่ง  
ปั้มน้ำมันและก๊าซ ๔ แห่ง  
ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๓ แห่ง

๘. แรงงาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๔๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๒๐. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๑. ข้อมูลด้านการเกษตร ตำบลบ้านพระ มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๔,๓๗๕ ไร่ทำการเกษตรทั้ง ๑๙ หมู่บ้าน ดังนี้

ประเภทของการทำการเกษตร		จำนวน	ผลผลิตเฉลี่ย (กก./ไร่)	ต้นทุนการผลิตเฉลี่ย (บาท/ไร่)	ราคาขายโดยเฉลี่ย (บาท/ไร่)
๒.๓) ทำนา	<input type="checkbox"/> ในเขตชลประทาน	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	<input checked="" type="checkbox"/> นอกเขตชลประทาน	..... ๑,๑๖๑ ครัวเรือน ..... ๓๕,๑๑๗ ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
๒.๒) ทำสวน	สวน.....	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	สวน.....	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	สวน.....	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	สวน.....	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
๒.๓) ทำไร่	<input type="checkbox"/> ไร่อ้อย	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	<input type="checkbox"/> ไร่ข้าวโพด	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	<input type="checkbox"/> ไร่มันสำปะหลัง	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ไปรถระบุ	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่
๒.๔) อื่นๆ	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ไปรถระบุ	..... ครัวเรือน ..... ไร่	..... กก./ไร่	..... บาท/ไร่	..... บาท/ไร่

## ๒. ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ตำบลบ้านพระมีพื้นที่ทั้งหมด ๓๗ ตารางกิโลเมตร มีแหล่งน้ำทางการเกษตร ดังนี้

แหล่งน้ำ ทางการเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำการเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบไปรตระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๓.๑) ปริมาณน้ำฝน	✓		๗๐๐ มิลลิเมตร			
แหล่งน้ำ ทางการเกษตร	ลำดับ ความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำทางการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึง ๗
<b>๓.๒) แหล่งน้ำธรรมชาติ</b>						
<input type="checkbox"/> ๑. แม่น้ำ						
<input checked="" type="checkbox"/> ๒. ห้วย/ลำธาร	๑		✓	✓		๒ %
<input checked="" type="checkbox"/> ๓. คลอง	๑		✓	✓		๒ %
<input checked="" type="checkbox"/> ๔. ท่อน้ำ/บึง	๑		✓	✓		๓ %
<input checked="" type="checkbox"/> ๕. น้ำตก						
<input type="checkbox"/> ๖. อื่นๆ(ไปรตระบุ)						
๖.๑) .....						
๖.๒) .....						
๖.๓) .....						
<b>๓.๓) แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น</b>						
<input type="checkbox"/> ๑. แก้มลิง						
<input checked="" type="checkbox"/> ๒. อ่างเก็บน้ำ	๓	✓			✓	๓ %
<input checked="" type="checkbox"/> ๓. ฝาย	๒		✓		✓	๓ %
<input checked="" type="checkbox"/> ๔. สระ	๓		✓		✓	๒ %
<input type="checkbox"/> ๕. คลองชลประทาน						
<input type="checkbox"/> ๖. อื่นๆ(ไปรตระบุ)						
๖.๑) .....	๓		✓		✓	๓ %
๖.๒) .....						
๖.๓) .....						

๓. ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ตำบลบ้านพระมีพื้นที่ทั้งหมด ๓๙ ตารางกิโลเมตร มีแหล่งน้ำน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

ดังนี้

แหล่งน้ำ	ไม่มี	มี		ทั่วถึงหรือไม่		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของครัวเรือนที่เข้าถึง
๔.๑ บ่อบาดาลสาธารณะ			✓		✓	
๔.๒ บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	✓					
๔.๓ ประปาหมู่บ้าน (ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)			✓		✓	๘๐ %
๔.๔ ระบบประปา (การประปาส่วนภูมิภาค)			✓		✓	
๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติ		✓		✓		
๔.๖ อื่นๆ (โปรดระบุ)						
๔.๖.๑) .....						
๔.๖.๒) .....						
๔.๖.๓) .....						

- ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

จากการสำรวจข้อมูลในระบบ eco แบบสำรวจข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ) พื้นที่ในตำบลบ้านพระส่วนใหญ่อยู่นอกเขตชลประทาน มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๔,๓๗๕ ไร่ ทำการเกษตรทั้งหมด แหล่งน้ำธรรมชาติมาจาก ห้วย หนองน้ำ/บึง และน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคมาจากประปาหมู่บ้าน บ่อบาดาล และระบบประปาส่วนภูมิภาค

๒๑. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑. การนับถือศาสนา

- ประชาชนนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ ๙๗

- |                            |            |
|----------------------------|------------|
| ๑. วัดบ้านพระ              | หมู่ที่ ๓  |
| ๒. พัทธสงฆ์บ้านใหม่สามัคคี | หมู่ที่ ๕  |
| ๓. วัดเนินดินแดง           | หมู่ที่ ๗  |
| ๔. วัดบ้านยาง              | หมู่ที่ ๑๒ |
| ๕. วัดบ้านหัวเขา           | หมู่ที่ ๑๔ |
| ๖. วัดอามตยาราม            | หมู่ที่ ๑๔ |
| ๗. วัดถ้ำเขาอีโต้          | หมู่ที่ ๑๔ |
| ๘. วัดสันติวิเศษสุข        | หมู่ที่ ๑๕ |
| ๙. วัดหนองประเทือง         | หมู่ที่ ๑๗ |
| ๑๐. วัดหนองจอก             | หมู่ที่ ๑๘ |
| ๑๑. วัดหนองบัวทอง          | หมู่ที่ ๑๙ |

- ผู้ที่นับถือศาสนาคริสต์ ร้อยละ ๒

สำนักคริสต์ ๑ แห่ง หมู่ที่ ๙

- ผู้ที่นับถือศาสนาอื่นๆ ร้อยละ ๑

## ๒. ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ เดือนมกราคม
- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง ประมาณเดือน ตุลาคม พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

## ๓. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้อุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสานใช้สำหรับในครัวเรือน และวิธีการจับปลาธรรมชาติ

ภาษาถิ่น ส่วนมากร้อยละ ๑๐๐ % พูดภาษาไทย (ภาคกลาง)

## ๔. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม จะมีผลผลิตที่ได้จากพืชและผลไม้เช่น หน่อไม้ไผ่ตง ทุเรียน กระท้อน หากมีผลผลิตออกมาล้นตลาดก็จะใช้วิธีแปรรูปผลิตผลทางการเกษตร เช่นหน่อไม้ตอง ทุเรียนกวน กระท้อนหยี เป็นต้น สำหรับสินค้าที่มีการรวมกลุ่มโดยการส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพของสตรีจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้แก่ผลิตภัณฑ์ที่ระลึกไว้จำหน่ายบ้าง คือผลิตภัณฑ์กระเป๋ามัดดักด้วยมือที่ทำจากเชือกฟาง (มัดแมคราเม่) จากการรวมกลุ่มอาชีพสตรีในตำบลบ้านพระ

## ๒๒. ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. น้ำ ที่ใช้ในการอุปโภค-บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากน้ำฝน น้ำผิวดิน น้ำบาดาล ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีปริมาณพอเพียงสามารถนำขึ้นมาใช้ให้พอเพียงได้ และบางแห่งเป็นน้ำกร่อยไม่สามารถใช้ดื่มและอุปโภคได้

๒. ป่าไม้ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีป่าไม้ เขตวนอุทยานเขาอีโต้เป็นป่าไม้แบบผสม

๓. ภูเขา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีพื้นที่ภูเขา(บางส่วน) คือเขาอีโต้ ที่อยู่ในการดูแลของกรมป่าไม้ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๙ สาขาปราจีนบุรี

## ๔. คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยที่เป็นพื้นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ก็ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพื้นที่บางส่วนเป็นน้ำกร่อย ไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค-บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝน น้ำในการเกษตรก็ต้องรอฤดูฝน มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ ปัญหาคือยังไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่น โครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ ในพื้นที่ของตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของชุมชนให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

๒๓. อื่นๆ

## ๑. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้กำหนดส่วนการบริหารไว้ดังนี้

๑. ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วย คณะผู้บริหาร ๔ คน และสมาชิกสภา อบต. จำนวน ๑๙ คน

๒. ฝ่ายประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระได้กำหนดอัตรากำลัง ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (ปลัด อบต.) ๑ อัตรา

๒. นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น (รองปลัด อบต.) ๑ อัตรา

## สำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานระดับต้น) ๑ อัตรา

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ๑ อัตรา

๔. นิติกรชำนาญการ ๑ อัตรา

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑ อัตรา

๖. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ๑ อัตรา

๗. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ ๑ อัตรา

๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ๑ อัตรา

๙. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่าง) ๑ อัตรา

๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ อัตรา

๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ๑ อัตรา

๑๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๑ อัตรา

๑๓. นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก. (ว่าง) ๑ อัตรา

๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๑๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๑๖. ผู้ช่วยนิติกร (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๑๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง) ๑ อัตรา

๑๘. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๓ อัตรา

๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๒๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๑ อัตรา

๒๒. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ๔ อัตรา

๒๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างทั่วไป) ๒ อัตรา

๒๔. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้าง ทั่วไป) ๑ อัตรา

๒๕. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง) ๑ อัตรา

๒๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

๒๗. การโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ อัตรา

๒๘. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) ๓ อัตรา

๒๙. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง) ๒ อัตรา

## กองคลัง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลังระดับต้น) ๑ อัตรา

๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (ว่าง) ๑ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	อัตรา
๖. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	อัตรา
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)	๑	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	อัตรา
๑๓. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	อัตรา

#### กองช่าง ประกอบด้วย

๑. นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่างระดับต้น)	๑	อัตรา
๒. วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๒	อัตรา
๔. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา
๕. ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)	๑	อัตรา
๙. พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๑๐. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	อัตรา
๑๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง)	๑	อัตรา

#### กองการศึกษา ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษาระดับต้น) (ว่าง)	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง)	๑	อัตรา
๕. ครู (ว่าง)	๑	อัตรา
๖. ครู (คศ.๒)	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๑	อัตรา
๙. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิบริญญาตรี) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๒	อัตรา
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)	๑	อัตรา
๑๑. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	อัตรา
๑๒. แม่บ้าน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	อัตรา
๑๓. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง)	๑	อัตรา

#### หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	อัตรา
-------------------------------------	---	-------

## ๒. ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๑. โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

## (๑) จำนวนบุคลากร

ตารางแสดงจำนวนบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

สำนัก/ส่วน	พนักงาน ส่วนตำบล	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม (คน)
			ภารกิจ	ทั่วไป	
สำนักปลัด อบต.	๑๓	-	๑๓	๘	๓๔
กองคลัง	๕	๑	๓	๓	๑๒
กองช่าง	๓	-	๔	๑	๘
กองการศึกษา	๒	-	๔	๓	๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
<b>รวม</b>	<b>๒๔</b>	<b>๑</b>	<b>๒๔</b>	<b>๑๕</b>	<b>๖๔</b>

## (๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

ตารางแสดงระดับการศึกษาของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

สำนัก/ส่วน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี	รวม (คน)
สำนักปลัด อบต.	๑๘	๘	๘	๓๔
กองคลัง	๘	๒	๒	๑๒
กองช่าง	๕	๓	-	๘
กองการศึกษา	๓	๔	๒	๙
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๑๘</b>	<b>๑๒</b>	<b>๖๔</b>

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๑. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จึงมีหน้าที่ที่จะต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มาตรา ๖๗ ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗)คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตามความจำเป็นและสมควร
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร



มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมือง พัทธา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕) การสาธารณูปการ
- ๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๙) การจัดการศึกษา
- ๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- ๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

- ๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- ๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒๕) การผังเมือง
- ๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๒๘) การควบคุมอาคาร
- ๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## **๒. วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ**

### **๒.๑ วิสัยทัศน์**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ความคาดหวังที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

**“ยึดมั่นธรรมาภิบาล การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง ”**

### **๒.๒ ยุทธศาสตร์**

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๖ ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษาศาสนาวัฒนธรรมสาธารณสุขและการกีฬา
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

### **๒.๓ เป้าประสงค์**

๒.๓.๑ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับความจำเป็นพื้นฐานในด้านการศึกษา การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์

๒.๓.๒ เพื่อส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา รักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามให้คงอยู่สืบไป

๒.๓.๓ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความสุข และสามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓.๔ เพื่ออนุรักษ์และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี

๒.๓.๕ เพื่อให้ท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันพร้อมเชื่อมโยงกับแหล่งท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มรายได้และจำนวนนักท่องเที่ยว

๒.๓.๖ เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร นำไปสู่การเพิ่มรายได้ของเกษตรกรส่งเสริมการแปรรูป การจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

๒.๓.๗ เพื่อพัฒนาตำบลบ้านพระ ให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน ได้มาตรฐานและมีการจัดวางผังเมืองที่ดี

๒.๓.๘ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๒.๔ ตัวชี้วัด

๒.๔.๑ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีรอบด้าน ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๒.๔.๒ มีสิ่งแวดล้อมที่ดี และยั่งยืน

๒.๔.๓ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีงานทำ มีรายได้ มีอาชีพเสริม

๒.๔.๔ รมบสหกรณ์ภาคสหกรณ์การก่อสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั้งเมืองประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔.๕ การท่องเที่ยวและสินค้าเพื่อการท่องเที่ยวหลากหลายมีคุณภาพสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๒.๔.๖ มีความพร้อมในการให้บริการแก่ประชาชน

#### ๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑) ด้านสังคม การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และการกีฬา	เพื่อพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ได้รับสิ่งจำเป็นพื้นฐานทั้งในด้านการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และสังคมสงเคราะห์
๒) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์อย่างยั่งยืน
๓) ด้านเศรษฐกิจ	เพื่อส่งเสริมอาชีพฝึกทักษะการผลิตสินค้าเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนจากการทำเกษตรผสมผสาน
๔) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	เพื่อพัฒนาตำบลให้เป็นเมืองน่าอยู่ มีระบบโครงสร้างที่ได้มาตรฐานประชาชนเข้าถึงบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ
๕) ด้านการท่องเที่ยว	เพื่อส่งเสริมให้ตำบลบ้านพระ เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์เป็นที่รู้จักของนักท่องเที่ยว รวมถึงสร้างรายได้ให้แก่ท้องถิ่น
๖) ด้านการเมืองการบริหาร	เพื่อให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมพัฒนา

#### ๒.๖ กลยุทธ์

๒.๖.๑ พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์และการกีฬา

๒.๖.๒ ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา วิทยาศาสตร์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามและปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ

๒.๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การรักษาความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.๖.๔ ส่งเสริม สถาบันครอบครัวและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง การแก้ไขปัญหาล้างคัมและความเดือดร้อนของประชาชน

๒.๖.๕ ส่งเสริม สนับสนุนบรรณกิจให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๖.๖ ส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

- ๒.๖.๗ ส่งเสริม สนับสนุนการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือก เกษตรอินทรีย์
- ๒.๖.๘ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน
- ๒.๖.๙ ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจฐานราก โดยสร้างโอกาสให้เกษตรกรได้อบรมพัฒนาความรู้ และเข้าถึงแหล่งเงินทุนการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน และการบริการของรัฐอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- ๒.๖.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนการแปรรูปสินค้าเกษตรกรรม การวิจัยและการพัฒนารูปแบบการผลิต การแปรรูปและบรรจุภัณฑ์
- ๒.๖.๑๑ ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษาถนนสหพันธ์ชลประทานน้ำ อาทิ ได้มีมาตรฐาน มีมาตรฐานบุคคลและบริการสาธารณะครบถ้วน
- ๒.๖.๑๒ พัฒนาแหล่งน้ำ คู คลอง เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรกรรม
- ๒.๖.๑๓ ส่งเสริมจัดทำผังเมืองรวมตำบลเพื่อให้การใช้ประโยชน์ในที่ดินเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ
- ๒.๖.๑๔ ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.๖.๑๕ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ด้านข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์
- ๒.๖.๑๖ พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ให้มีประสิทธิภาพ
- ๒.๖.๑๗ พัฒนาและจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ให้เหมาะสมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน
- ๒.๖.๑๘ ส่งเสริม สนับสนุนการปกครองระบบประชาธิปไตย โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๒.๖.๑๙ จัดระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือในด้านการบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๖.๒๐ ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

### ๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปรับปรุง พื้นฟูพัฒนาการจัดบริการสาธารณะหรือโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการพัฒนาด้านการศึกษา อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพสูง การพัฒนาที่ยั่งยืน ควบคู่กับการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาระดับต่างๆ รวมถึงการพิจารณา วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษาศาสนาวัฒนธรรมสาธารณสุขและการกีฬา
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

### ๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ภาพรวมยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม การศึกษาศาสนาวัฒนธรรมสาธารณสุขและการกีฬา ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

#### ๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

##### ๓.๑ การวิเคราะห์รอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้จัดให้มีการประชาคมเพื่อรวบรวมความเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น ในครั้งนี้จึงได้นำข้อมูลที่ได้ผ่านการแสดงความคิดเห็นและนำข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน(จปฐ) ข้อมูล กชช ๒ ค. และข้อมูลการจัดทำแผนชุมชนของตำบลบ้านพระ มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชนได้ดังนี้

ปัญหา	สภาพปัญหา/สาเหตุ
๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. บุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ๒. ขาดสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน ครูภัณฑ์ การศึกษาที่มีคุณภาพ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. ปัญหาความยากจน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. การใช้สารเคมีในกระบวนการผลิต ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. ต้นทุนการผลิตสูง แต่ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำทำให้รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่าย ๔. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร ๕. ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ ๖. ปัญหาพื้นที่การเกษตรจากภัยธรรมชาติ ภัยแล้ง ๗. เส้นทางขนส่งสินค้าชำรุดเสียหาย ทำให้การขนส่งสินค้าล่าช้า สินค้าเสียหาย
๓. ด้านสังคม	๑. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ๒. ปัญหาครอบครัว สังคมไม่เข้มแข็ง ๓. การดูแลคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุจากรัฐยังไม่ทั่วถึง
๔. ด้านสิ่งแวดล้อม	๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๒. ปัญหาผักตบชวา วัชพืช ๓. สภาพคลองตันเขิน
๕. ด้านการบริหารจัดการที่ดี	๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. การประชาสัมพันธ์ของภาครัฐ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง ขาดการให้บริการเชิงรุก
๖. ด้านการบริการสาธารณะ	๑. ถนนชำรุดเสียหาย เป็นหลุมเป็นบ่อ มีอุบัติเหตุ ๒. ถนนไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจากเป็นถนนลูกรังและแคบไม่มีไหล่ทาง ๓. ขาดงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ๔. น้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคไม่เพียงพอ ๕. ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ๖. หอกระจายข่าวหมู่บ้านใช้งานไม่ได้

### ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

#### ๑. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๒. องค์กรมีความพร้อมในการดำเนินงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน	๑. ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ให้ความสำคัญ ๒. ตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้เรียนฟรี ๑๒ ปี	๑. บุคลากรด้านการศึกษาไม่เพียงพอ ๒. โรงเรียนยังขาดแคลนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการสอน และวัสดุทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ๓. ผู้ปกครองยังมีค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ๔. ขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ๕. สภาพเศรษฐกิจปัจจุบันส่งผลต่อการศึกษาของเยาวชน

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานด้านเศรษฐกิจ และการพัฒนาอาชีพด้านต่างๆ
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ๒. การเกษตรเป็นสาขาการผลิตที่สำคัญของจังหวัด ๓. พื้นที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร ๔. การคมนาคมขนส่งสะดวก	๑. ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ๒. เทคโนโลยีสมัยใหม่ราคาแพง ๓. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนการผลิตสูง ๔. การใช้สารเคมีในการเกษตร ๕. ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกร การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ

## ๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นการกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓.มีงบประมาณในการดำเนินการ	๑.ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.การกีฬา - รัฐส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๒.ยาเสพติด - รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด - มีแหล่งบำบัดฟื้นฟูทุกโรงพยาบาล ๓.สังคมสงเคราะห์ - นโยบายกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ในตำบลมีสายตรวจตำบลและ อปพร. คอยดูแลความปลอดภัย ๕.สาธารณสุข - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - มีอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้าน - ประชาชนให้ความสำคัญด้านสาธารณสุขมากขึ้น	๑.การกีฬา - ขาดพื้นที่สาธารณะในการเล่นกีฬา - ขาดอุปกรณ์ในการเล่นกีฬา - ขาดผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการให้คำแนะนำอย่างถูกวิธี ๒.ยาเสพติด - มีการลักลอบการผลิตและจำหน่าย - ความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว - ความเจริญทางวัตถุ/ค่านิยมในสังคมปัจจุบัน ๓.สังคมสงเคราะห์ - ขาดโอกาสเข้าถึงบริการ - ไม่รู้สิทธิของตัวเองในการขอรับความช่วยเหลือ - จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นในสังคม ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอและดูแลไม่ทั่วถึง ๕.สาธารณสุข - โรคติดต่อต่างๆตามฤดูกาล เช่น ไข้เลือดออก

## ๔. ด้านบริการสาธารณะ

จุดแข็ง Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นการกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑.งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ	๑.ถนนในตำบลยังไม่ได้รับการให้ได้มาตรฐาน ๒.การบรรทุกน้ำหนักเกินและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจราจร

## ๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑.ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒.เป็นการกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท.	๑.ประกาศคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. ไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑.เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒.เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑.แม่น้ำลำคลองมีวัชพืช และน้ำเสียบ่อยครั้ง ๒.ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม

### ๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ ๒. เป็นภารกิจ/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของ อปท. ๓. มีการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วน	๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีจำนวนมาก และมีการปรับเปลี่ยนบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานยุ่งยากขึ้น
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
๑. เป็นนโยบายที่ยุทธศาสตร์จังหวัดให้ความสำคัญ ๒. เป็นพื้นที่ราบลุ่ม และมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์	๑. ประชาชนขาดความเข้าใจในการทำงานของราชการ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

### ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

#### ๑. ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
๖. การพัฒนาสตรี เด็ก และเยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
๗. การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ฯลฯ

#### ๒. ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ส่งเสริมการเกษตร
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

ฯลฯ

#### ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๔) คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๗/๒)

ฯลฯ



**ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้อำนาจและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

ฯลฯ

**ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

**ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๓) ให้อำนาจส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

**ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๖๗ (๗))

**ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๔))

**ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจด้านการบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสังคมสงเคราะห์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง มีภารกิจด้านการเงิน งานการบัญชี งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีภารกิจด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานประสานสาธารณูปโภค งานรักษาความสะอาด

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภารกิจด้านงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการโรงเรียน

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๓.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานดูแลรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> </ul> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๓.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p>๓.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน</li> </ul> <p>๓.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	<p>๑.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓.สำนักปลัด อบต.</p> <p>๓.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานดูแลรักษาความสะอาด</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานบริหารงานสาธารณสุข</li> <li>- งานกิจการสภา อบต.</li> </ul> <p>๓.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๓.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการสรรหา</li> <li>- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> <li>- งานการบรรจุและแต่งตั้ง</li> <li>- งานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</li> </ul> <p>๓.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> </ul> <p>๓.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน</li> </ul> <p>๓.๖ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p>๔.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๔.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๔. กองคลัง</b></p> <p>๔.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๔.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๔.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	
<p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p>๕.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๕.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> </ul>	<p><b>๕. กองช่าง</b></p> <p>๕.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> </ul> <p>๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๕.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul> <p>๕.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> </ul> <p>๕.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	
<p><b>๖. กองการศึกษา</b></p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul> <p>๖.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p>๖.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานกีฬา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๖.๔ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul>	<p><b>๖. กองการศึกษา</b></p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานศูนย์วัฒนธรรม</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p>๖.๓ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมกิจกรรมศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานกีฬา</li> </ul>	
	<p><b>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑) สำรองและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การ

โอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

๒) วิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็ว

หรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน

และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

๓) การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการมีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. คำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน ซึ่งสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีภาคคะแนนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน คือ เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐	นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสม กับการกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป.๖/๗.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำอขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ภารโรง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานประจำอขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิปริญญาตรี)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๕๑	๕๔	๕๔	๕๔	+๓	-	-	



ระเบียบการจ้างราชการส่วนตำบล





การจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่าจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
แม่บ้าน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถเครื่องจักรกลา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑๗๘</b>	<b>๑๗๗</b>	<b>๑๗๗</b>	<b>๑๗๗</b>	<b>+๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

*[Signature]*

กำหนดเพิ่ม

*[Signature]*

กำหนดเพิ่ม



ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ถืออยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่คาดว่าจะเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจําตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ป.๑/๖๖	๑	๒๒๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๒๓,๒๐๐		
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ/ ป.๑/๖๖	๑	๓๓๖,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐	๓๓๖,๒๐๐		
๑๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ/ ป.๑/๖๓	๑	๒๓๓,๘๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒๓๓,๘๐๐	๒๓๓,๘๐๐	๒๓๓,๘๐๐		
๑๓	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ/ ป.๑/๖๓	๑	๓๓๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐		
๑๔	นักวิชาการสุขภาพ	วิชาการ ปฏิบัติการ/ จำนวนการ	๑	๓๓๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	กำหนดขึ้นใหม่	
๑๕	นักจัดการทั่วไป	วิชาการ ปฏิบัติการ/ จำนวนการ	๑	๐	๐	๐	๐	๐	+	๐	๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๓,๒๐๐	กำหนดขึ้นใหม่	
<b>พนักงานส่วนกลาง</b>																
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๕๐๐		
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑๓๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐		
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๕๐๐		
๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการที่ปฏิบัติงานตาม		๑	๐	๐	๐	๐	๐	+	๐	๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๕๐๐	กำหนดขึ้นใหม่	
๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการที่ปฏิบัติงาน		๑	๑๓๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐		
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการที่ปฏิบัติงาน		๑	๑๓๓,๒๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐		

ที่	ชื่อหน่วยงาน/บริหารงาน/สายงาน	ประเภท/ค่าตอบแทน/ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนผู้สอน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑			ผลการใช้จ่ายที่เกิดขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าจ้างเหมา	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าจ้างเหมา	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าจ้างเหมา		
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๒๐๓,๒๐๐	๐	๐	-	-	-	๒๐๓,๒๐๐	๐	๐	๒๐๓,๒๐๐	๐	๐	๒๐๓,๒๐๐	
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๓๗,๒๕๐	๐	๐	-	-	-	๓๓๗,๒๕๐	๐	๐	๓๓๗,๒๕๐	๐	๐	๓๓๗,๒๕๐	
๒๕	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๖๖,๐๕๐	๐	๐	-	-	-	๓๖๖,๐๕๐	๐	๐	๓๖๖,๐๕๐	๐	๐	๓๖๖,๐๕๐	
๒๖	พนักงานขับรถยก		๑	๓๒๗,๕๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๒๗,๕๐๐	๐	๐	๓๒๗,๕๐๐	๐	๐	๓๒๗,๕๐๐	
๒๗	คนงานประจำรถยก		๑	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	๓๓๐,๕๐๐	
๒๘	คนงานประจำรถยก		๑	๓๒๖,๐๕๐	๐	๐	-	-	-	๓๒๖,๐๕๐	๐	๐	๓๒๖,๐๕๐	๐	๐	๓๒๖,๐๕๐	
๒๙	คนงานประจำรถยก		๑	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	๓๓๐,๕๐๐	๐	๐	๓๓๐,๕๐๐	
๓๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	๓๑๕,๐๐๐	
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	๓๑๕,๐๐๐	๐	๐	๓๑๕,๐๐๐	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๔	คนงาน		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๕	ภารโรง		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๖	คนงานประจำรถยก		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๗	คนงานประจำรถยก		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	
๓๘	คนงานประจำรถยก		๑	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	-	-	-	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	๐	๐	๓๑๑,๐๐๐	

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	จำนวน 5 ปีแรก	จำนวนผู้ปฏิบัติงาน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะเหลือใช้ในอนาคต ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเกษียณเต็ม/ขาด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖	๒๗๖		๒๗๖
๓๙	คนงานประจำรถ		๓	๓๐๑,๐๐๐	๐	๐	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๐๑,๐๐๐	จ้างเหมา
๔๐	คนงานประจำรถ		๓	๓๐๑,๐๐๐	๐	๐	๓	๓	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓๐๑,๐๐๐	จ้างเหมา
	รถบรรทุก																			
๔๑	ผู้อำนวยการรถบรรทุก	ผู้อำนวยการ/คน	๓	๕๕๑,๖๖๐	๓๖,๐๐๐		๓	๓	-	-	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๓๓,๖๖๐	๕๕๑,๖๖๐	
๔๒	นักวิชาการผู้ควบคุม	วิชาการ/ปฏิบัติ/ชำนาญ	๓	๓๕๕,๓๖๐	๐		๓	๓	-	-	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖๕,๓๖๐	จ้างเหมา/ผู้ควบคุม
๔๓	เจ้าหน้าที่บริหารงานและบัญชี	ทั่วไป/ป.๓,๓๔	๓	๓๓๖,๖๖๐	๐		๓	๓	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๓๖,๖๖๐	
๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ/ป.๓,๓๕	๓	๓๓๖,๕๖๐	๐		๓	๓	-	-	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓๖,๕๖๐	
๔๕	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ/ป.๓,๓๕	๓	๓๓๕,๗๖๐	๐		๓	๓	-	-	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๓๓๕,๗๖๐	
๔๖	เจ้าหน้าที่บริหารพัสดุ	ทั่วไป/ป.๓,๓๔	๓	๓๓๖,๖๖๐	๐		๓	๓	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๓๓๖,๖๖๐	
๔๗	ผู้ช่วยประจำ		๓	๒๕๑,๐๐๐	๐		๓	๓	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๒๕๑,๐๐๐	
๔๘	ผู้ช่วยประจำ		๓	๓๓๕,๖๖๐	๐		๓	๓	-	-	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓,๖๖๐	๓๓๕,๖๖๐	
๔๙	ผู้ช่วยประจำ		๓	๓๓๑,๐๐๐	๐		๓	๓	-	-	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐	๓๓๑,๐๐๐	จ้างเหมา
๕๐	ผู้ช่วยประจำ		๓	๓๒๕,๕๖๐	๐		๓	๓	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๓๒๕,๕๖๐	



ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/สาขางาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่คิด	จำนวนที่ขอย้าย			อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้รับ			อัตราส่วนเดิม	การย้าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๑	๒	๓		๑	๒	๓	๑	๒	๓			
	พนักงานขับรถ		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๖๖	พนักงาน		๑	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	กำหนดเงิน	
<b>พนักงานศึกษา, ศาสนา, และวัฒนธรรม</b>																			
๖๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ/ต้น	๑	๑๗๖,๖๐๐	๑๖,๐๐๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	ว่างใช้ปฏิบัติงาน
๖๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ/ป.๓	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐		
๖๙	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ชำนาญ/ป.๓	๑	๑๖๓,๕๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	ว่างเงิน	
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ/ป.๓	๑	๑๖๓,๕๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	๑๖๓,๕๐๐	ว่างเงิน	
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอรับการพิจารณาจากสำนักงาน	
๗๒	ครู	ศ.๖	๑	๑๙๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเงิน	
๗๓	ครู	ครู	๑	๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเงิน	
<b>พนักงานวิชาการศึกษา</b>																			
๗๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐		
๗๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐		
๗๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ป.๓)		๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	ว่างเงิน	
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ป.๓)		๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	๑๖๕,๖๐๐	ว่างเงิน	

ที่	ชื่อตำแหน่ง/การ บริหารงาน/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง/ ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนของผู้ที่ จะอยู่ในช่วงระยะเวลา ๑ ปี ข้างหน้า			อัตราส่วน เต็ม/ขาด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๑)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ฝึกสอน)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จำนวน การเปลี่ยนแปลง
๓๙	พนักงานขับรถทั่วไป																		
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๒	แม่บ้าน		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	
๔๓	ภารโรง		๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	จำนวน การเปลี่ยนแปลง
๔๔	หน่วยราชการของหน่วยงาน																		
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	วิชาการ/ นัก/ชำนาญ	๑	๒๐๕,๙๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๐๕,๙๖๐	๒๐๕,๙๖๐	
(๕)	รวม		๘๓	๑๓,๕๖๘,๕๖๐	๑๓๕,๐๐๐	๘๑	๘๓	๘๓	+๕	๐	๐	๑,๑๑๖,๕๖๐	๑,๑๑๖,๕๖๐	๑,๑๑๖,๕๖๐	๑๔,๖๘๕,๑๒๐	๑๔,๖๘๕,๑๒๐	๑๔,๖๘๕,๑๒๐	๑๔,๖๘๕,๑๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี																		

**หมายเหตุ** ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (กรณีประกาศใช้ใหม่เพื่อให้ใช้ที่แล้วมา) ๘๔,๒๕๒,๐๐๐.-บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๘๘,๔๖๔,๖๐๐.-บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๙๒,๘๘๗,๘๓๐.-บาท  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๙๗,๕๓๒,๒๒๒.-บาท



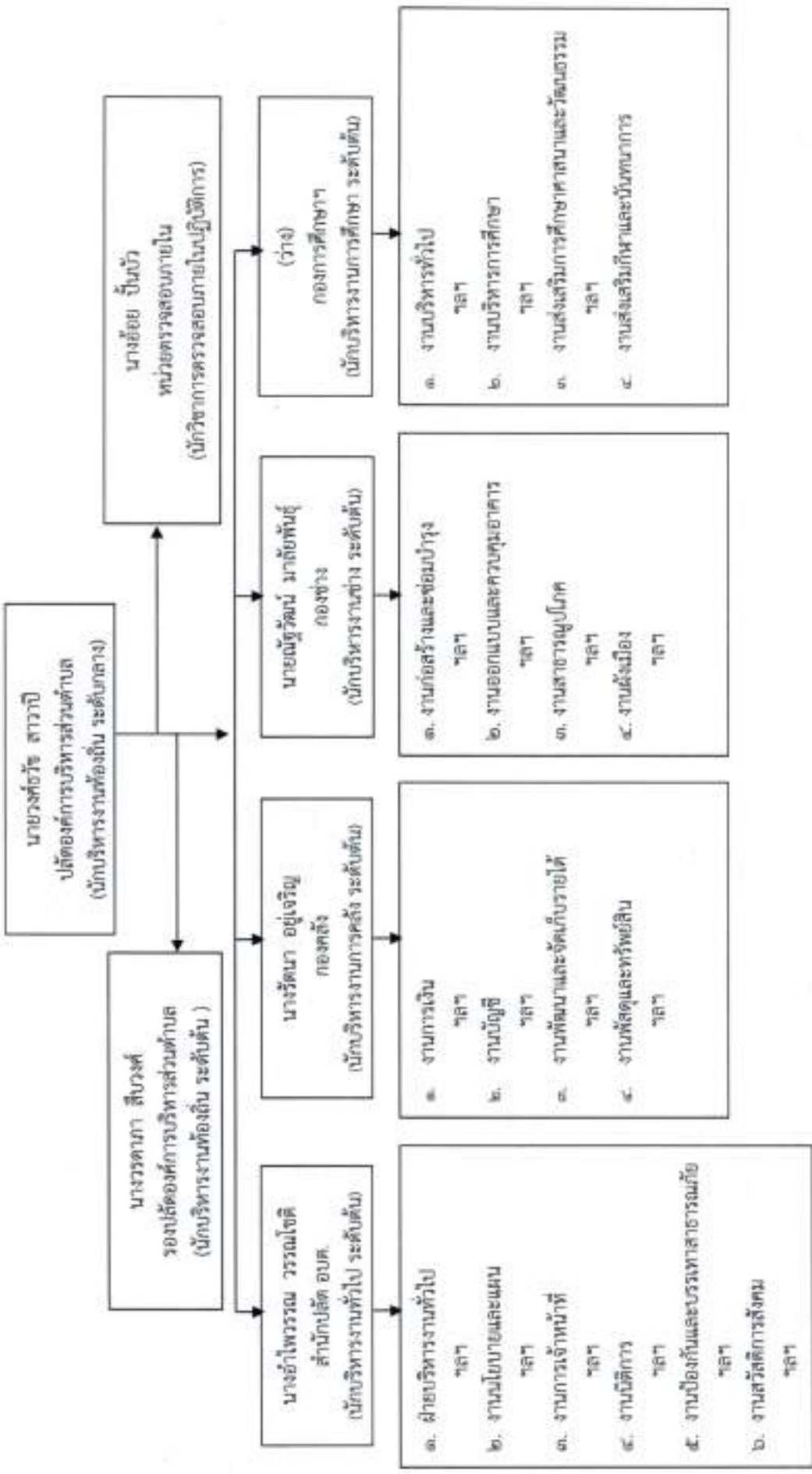
สรุป ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

- (๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๘๘,๒๕๒,๐๐๐ บาท (ข้อบัญญัติงบประมาณปี ๒๕๖๖)  
 (๒) งบประมาณการจ่ายประจำปีใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย(บาท)	ค่าใช้จ่ายรวมตามมาตรา ๓๕ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๘๘,๕๖๕,๖๐๐	๒๑,๗๔๓,๖๙๕	๒๔.๕๘
๒๕๖๘	๙๒,๘๘๗,๘๓๐	๒๒,๕๐๘,๐๙๕	๒๔.๓๒
๒๕๖๙	๙๗,๕๓๒,๒๒๒	๒๓,๐๘๘,๖๓๑	๒๓.๖๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วน  
ราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ



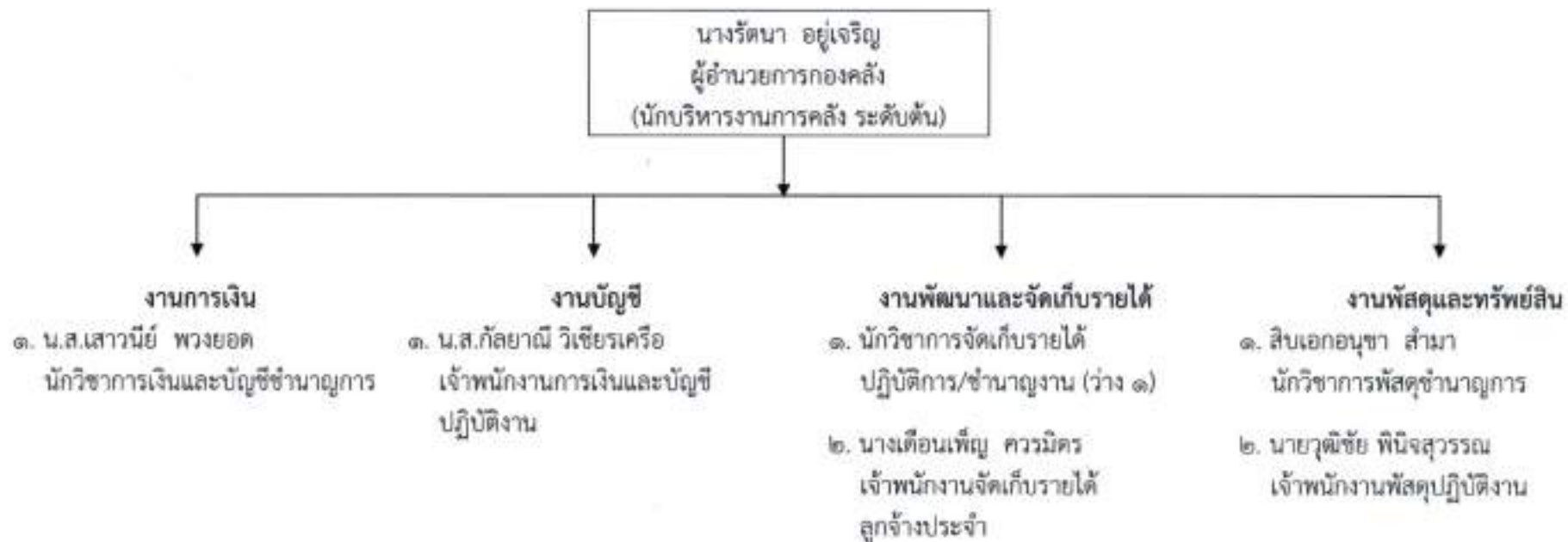
ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ออกจ้างประจำ	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้ช่วยครู (ครูวุฒิ)	ผู้ควบคุม (ทีทีพี)	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน					อาวุโส	ครู	
จำนวน	๓	๓	-	-	๗	๑	-	๖	๓	-	๑	๒	๑	๒๕	๒๐	๔๕

**โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.**  
 นางอำไพวรรณ วรรณโชติ  
 หัวหน้าสำนักปลัด อบต.  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



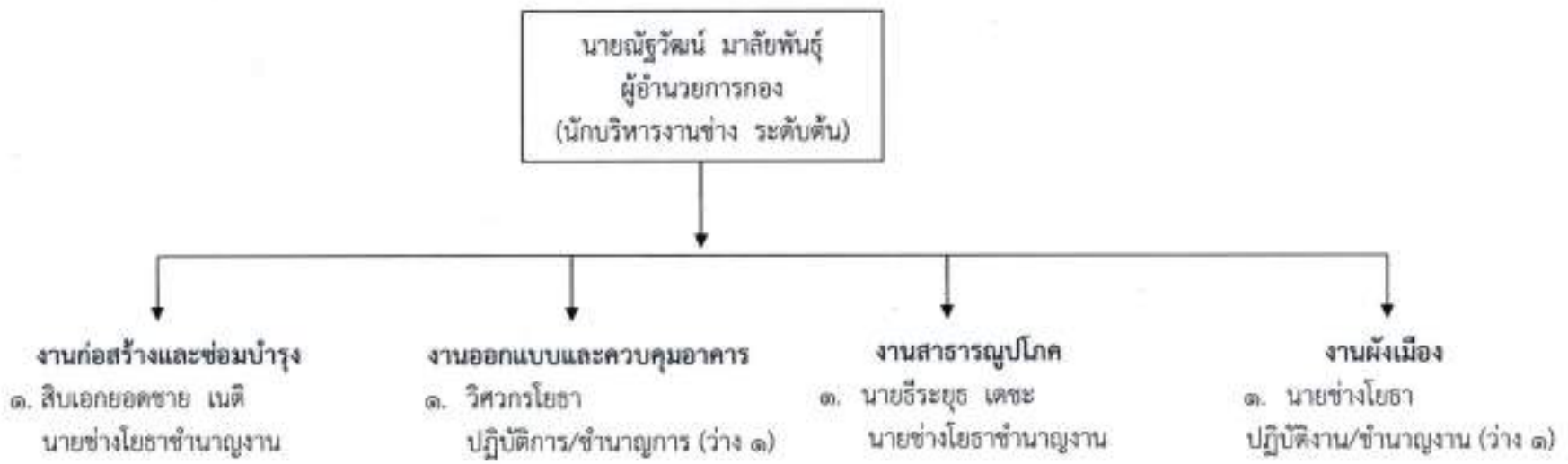
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๔	๔	๑	-	๑	๓	-	๑๔	๑๓	๓๘

## โครงสร้างของกองคลัง



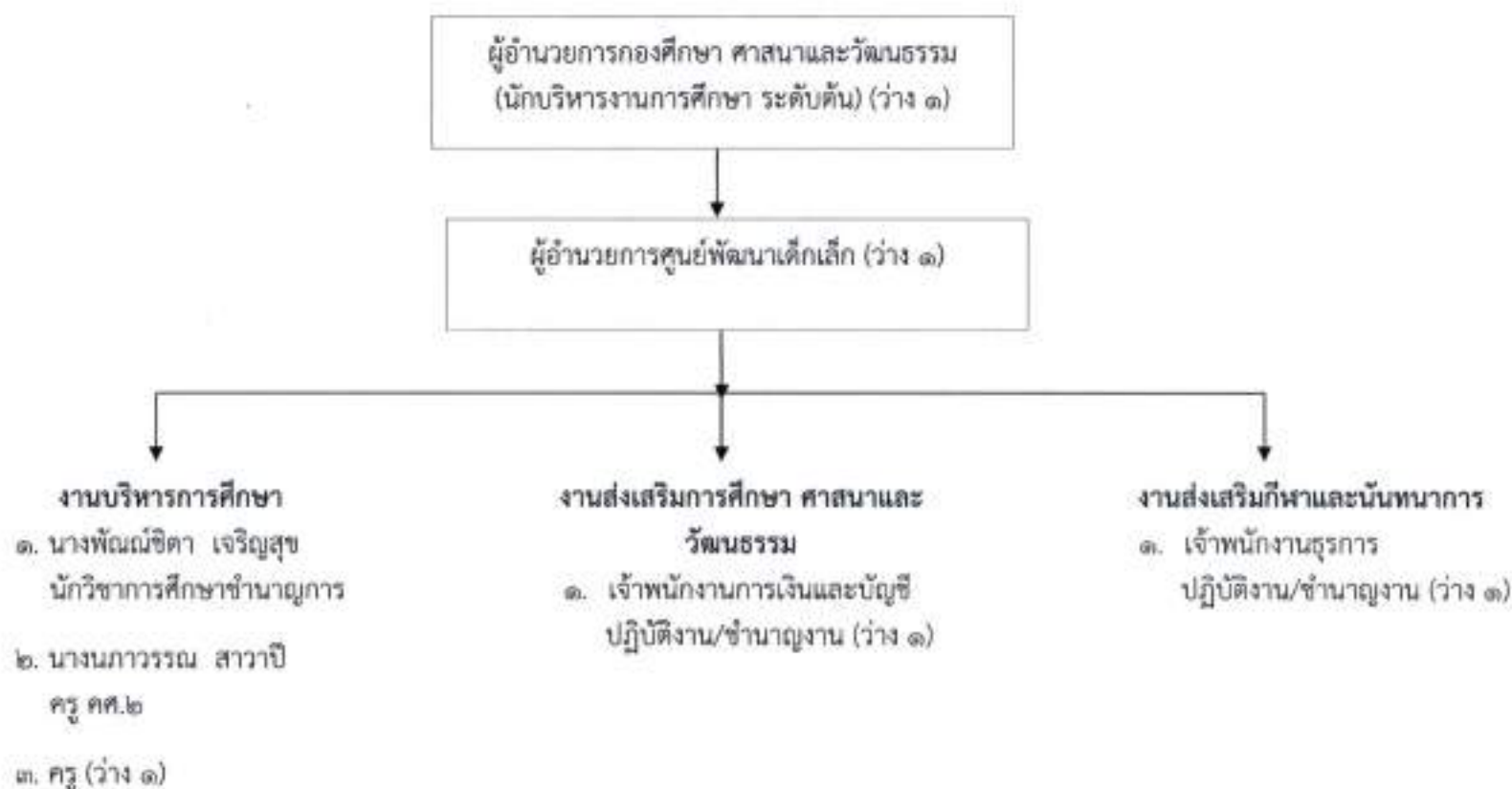
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๒	-	-	๑	๔	๓	๑๔

### โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	๒	-	๕	๒	๑๒

### โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		คศ.๒	ครู			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	๓	๑	๒	๓	๒	๔	๑๖

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว





## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าดั้งเดิม			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓	นายวงค์วิธ สาวาจิ	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๓๐-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๔๐,๗๖๐	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๒	นายวรตนาภ สิบวงษ์	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๐-๓-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๕๖๗,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
				<b>ส่วนปลัด</b>			<b>ส่วนปลัด</b>					
๓	นางอัมพรพรณ วรรณโชติ	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๔	นางสาวปภาวัน ศิริวง	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๕,๗๖๐	๓๘,๐๐๐	-	
๕	นายประพันธ์ เจริญสุข	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๕๒๓,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	-	
๖	นายณรงค์ศักดิ์ บุญวิญ	ป.ตรี/นิติศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๕๐๖,๗๖๐	-	-	
๗	นางสาวจันทร์เพ็ญ ทำจิน	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๐๕,๗๖๐	-	-	
๘	นางพุ่มพร โอภาสวัฒนา	ป.ตรี/รัฐประศาสนศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๖๔,๕๘๐	-	-	
๙	นางพัชรินทร์ เรืองสุข	ปริญญาโท/พยาบาลศาสตร์บัณฑิต	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๘๓,๕๔๐	-	-	
๑๐	นางณัฐภาณี เวชวงษ์	ป.ตรี/ศึกษาศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๓๐-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	๓๗๔,๖๔๐	-	-	
๑๑	นายภนธ ธิอพร	ปริญญาโท/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๑-๓๕๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญการ	๓๘๖,๗๖๐	-	-	
๑๒	นางสาวสุวิพร เสาวโค	ป.ตรี/รัฐศาสตร์	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๕,๗๖๐	-	-	
๑๓	พันจ่าเอกอนวัช ชูจันทร์	ปวช./ช่างช่างยนต์	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๓๐-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๗๓,๗๖๐	-	-	
๑๔	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๗๖๐	-	-	ว่างเดิม รับโอน
๑๕	-ว่าง-	-	-	-	-	๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓๕๕,๗๖๐	-	-	กำหนด เพิ่ม รับโอน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
				<b>พนักงานเจ้าพนักงานกรกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างควบคุมกรกิจ</b>					
๑๖	นางสาวพิชญากา กิตติคุณปรกรณ์	ปริญญาโทรัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๗	นางสาวณัฐชา สุทธิ	ปริญญาตรีเกษตร	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑๗๘,๒๘๐	-	-	
๑๘	นางสาวนิศากร พาประณี	ปริญญาตรีนิติศาสตร์	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	
๑๙	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๐	นางสาวณลพร เนติ	ปวส./การจัดการสำนักงาน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๗๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นางสาวพนัชกร กอธนะเชติ	ป.ส./การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๗๖๐	-	-	
๒๒	นายวิจิตร เฉลียวพงษ์	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ (ผู้มีทักษะ)	-	๒๐๘,๖๐๐	-	-	
๒๓	นายสุรสิทธิ์ ฮ่ออุก	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๗๖๐	-	-	
๒๔	นายวินัย จันทร์คุ้ม	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๗๗,๖๕๐	-	-	
๒๕	นายอุทิศ ชูรัง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๘๖,๐๕๐	-	-	
๒๖	นายวิเชียร พิณทอง	ป.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๐,๗๖๐	-	-	
๒๗	นายบุญเลิศ อินทร์สุธา	ป.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๖๖,๐๘๐	-	-	
๒๘	นายอรุณพล ชูรัง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๗๐,๗๖๐	-	-	
๒๙	นายพนนต์ นามหนอง	ป.๕	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๗,๖๕๐	-	-	
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๓๐	นายจักรกฤษณ์ กสิณหอม	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	นายเชษิต ฉัตรแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	-	พนักงานขับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	นางรุ่งกานต์ ปาประชา	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๔	นายอรรถพร เฉลียวพงษ์	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายศักดิ์ พิณฑุ	ป.๕	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายอิสรา วาฬพันธ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายจักรพันธ์ โสภ	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๙	-ว่าง-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นายสมพล สมดี	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
				<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>					
๔๑	นางวิไลดา กองขุนชาติ	ป.โทบริหารธุรกิจ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๕๖๐	๔๖,๐๐๐	-	
๔๒	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๒-๐๐๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๓๖๐	-	-	ว่างเดิม รับโอน
๔๓	นางสาวกัญญาณี วิเชียรศรี	ปวส./การบัญชี	๓๐-๓-๐๕-๔๖๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๐-๓-๐๕-๔๖๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปฏิบัติงาน	๓๕๖,๖๕๐	-	-	
๔๔	นางสาวนภานี พงษ์ยอด	ป.โทบริหารธุรกิจ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๕๖,๕๖๐	-	-	
๔๕	สิบเอกอนุชา สำนกา	ป.ตรีบริหารธุรกิจ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๕-๒๕๐๕-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๖๖,๓๖๐	-	-	
๔๖	นายวุฒิชัย พิณฑสุวรรณ	ป.ตรีบริหารธุรกิจ	๓๐-๓-๐๕-๔๖๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๐-๓-๐๕-๔๖๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๓๕๖,๖๕๐	-	-	
				<b>ลูกจ้างประจำ</b>			<b>ลูกจ้างประจำ</b>					
๔๗	นางสาวเดือนเพ็ญ ศรมิตร	ปวส./สหกรรม	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๕๕,๐๐๐	-	-	
				<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๔๘	นางสาวณัฐมา สรวนศรี	ปวส./การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๓๗๕,๒๕๐	-	-	
๔๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓๗๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๐	นางสาวปิยฤฎาภก เจียรุ	ปวส./การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๒๙,๕๐๐	-	-	
๕๑	ว่าที่ ร.ต.พัฒนพงษ์ พงษ์ทอง	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘๗,๗๕๐	-	-	
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๕๒	นายรุ่ง เจริญสุข	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๐๙,๐๐๐	-	-	
๕๓	นางสาวพิมพ์พิลา โสภาสวัสดิษา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐	-	-	
๕๔	นางสาวนิภาพร หุคำมี	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐	-	-	
				<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>					
๕๕	นายณัฐวัฒน์ มาอ้อพันธุ์	ป.ศ./วิศวกรรมโยธา	๓๐-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๓๐-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๔๗๓,๗๕๐	๔๖,๐๐๐	-	
๕๖	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๒๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๕-๒๗๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๕๕,๗๕๐	-	-	ว่างเพิ่ม รับโอน
๕๗	ส.อ.อรรถราช เมธี	ปวส./ช่างก่อสร้าง	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๖๓,๘๕๐	-	-	
๕๘	นายธีรเดช เศษ	ปวส./ช่างก่อสร้าง	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๕๐	-	-	
๕๙	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๓๐-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปจ./ชจ.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	ว่างเพิ่ม รับโอน
				<b>พนักงานจ้างสวนการกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างสวนการกิจ</b>					
๖๐	นายตรียศ เมธี	ป.ศ./วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๓๙๐,๐๐๐	-	-	
๖๑	นางสาววรรณิการ์ บุญตา	ป.ศ./ รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๓,๒๕๐	-	-	
๖๒	นายสนธยา ปัญญา	ปวส./ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๓๕๕,๕๐๐	-	-	
๖๓	นายกำพล อินทร์สุข	ปวส./คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๓๙๙,๕๐๐	-	-	
๖๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๗๗,๐๐๐	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๖๕	นายชัยภัทร คนพลัก	ปวช./ไฟฟ้า	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๖	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงาน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด เพิ่ม
				<b>รองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b>			<b>รองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>					
๖๗	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๒๔๐๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐-๓-๐๘-๒๔๐๗-๐๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๓,๐๐๐	-	ขอใช้ บัญชี กรม
๖๘	นางพิมพ์ฉิลา เจริญสุข	ปริญญาโท/ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๓๐-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๐-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๘	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๓๖๓,๔๕๐	-	-	
๖๙	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๗๗,๓๐๐	-	-	ว่างเดิม รับโอน
๗๐	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	-	-	๓๐-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๒๗๗,๓๐๐	-	-	ว่างเดิม รับโอน
๗๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับการ จัดสรรจาก สำนัก งบประมาณ
๗๒	นางนภาพรรม สาราณี	ปริญญาโท/ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๓๐-๓-๐๘-๖๒๐๐-๓๕๘	ครู	ศ.๒	๓๐-๓-๐๘-๖๒๐๐-๓๕๘	ครู	ศ.๒	๔๐๕,๘๕๐	-	-	กรม อุตสาหกรรม
๗๓	-ว่าง-	-	๓๐-๓-๐๘-๖๒๐๐-๓๕๗	ครู	ครู	๓๐-๓-๐๘-๖๒๐๐-๓๕๗	ครู	ครู	-	-	-	ว่างเดิม รับโอน กรม อุตสาหกรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
				<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๓๔	นางสาวกศินี วัชรศิริ	ป.ตรี/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๓๗๗,๘๘๐	-	-	
๓๕	นางสาวสุพรรณษา แจ่มดวง	ปวส./การบัญชี	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๓๕๖,๘๐๐	-	-	
๓๖	นางสาวชนิดา ช้างนิล	ป.ตรี/การศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	๒๙๐,๓๖๐	-	-	จบ อบต.
๓๗	นางกนิษฐา ธนเศรษฐ์	ป.ตรี/การศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ/ป.ตรี)	-	๒๙๕,๓๖๐	-	-	จบ อบต.
๓๘	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม กรม อุตสาหกรรม
				<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๓๙	นางสาวสุภาพร วงษ์เสนา	ป.ตรี/นาฏศิลป์ไทย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๗,๐๐๐	-	-	
๔๐	นางวราณา การนฤ	ปวส./บริหารธุรกิจการบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๐๗,๐๐๐	-	-	
๔๑	นายเพชร ธีสกุล	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๓๐๗,๐๐๐	-	-	
๔๒	-ว่าง-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๓๐๗,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
				<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
๔๓	นายชัย ปิ่นบัว	ป.ตรี/เศรษฐศาสตร์	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร	๓๐-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติกร	๒๗๗,๘๔๐	-	-	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ติด มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของ อัตรากำลัง การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อบริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอื่น ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆโดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัดโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ เป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆเช่นสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆเพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วเสมอภาคและทั่วถึงอำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลงอันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก  
ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

### ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

#### ๑. หลักฐานความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของทุกปี	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

## ๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรข้าราชการระดับผู้บริหาร ๑. นักบริหารงานอบต.	๑. ปลัด อบต., ๒. รองปลัด อบต.	ภายในปีงบประมาณของทุกปี/ ทุกหลักสูตร	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรนักบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑. นักบริหารงานช่วง ๒. นักบริหารงานคลัง ๓. นักบริหารงานสาธารณสุข ๔. นักบริหารงานทั่วไป ๕. นักบริหารการศึกษา (ตามมติ ก.) ๖. ผู้อำนวยการกองระดับ ๗ ของ อบต.	๑. หัวหน้าส่วนโยธา ๒. หัวหน้าส่วนการคลัง ๓. หัวหน้าส่วนสาธารณสุข ๔. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๕. หัวหน้าส่วนการศึกษา ๖. ๑ ผอ.กอง ระดับ ๗ ทุกกอง		
๓	หลักสูตรข้าราชการระดับปฏิบัติ ๑. สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ - ๒ ๒. สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓	๑. สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ทุกตำแหน่ง ๒. สายงานผู้ปฏิบัติงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ทุกตำแหน่ง		

## ๓. หลักสูตรผู้บริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักรการเมืองฝ่ายบริหาร	๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบล ๒. รองนายก อบต. ๓. เลขานุการสภา อบต.	ภายในปีงบประมาณของ ทุกปี/ทุกหลักสูตร	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรนักรการเมืองฝ่ายสภา	๑. ประธานสภา ๒. รองประธานสภา ๓. สมาชิกสภา		

## ๔. หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	ส่งเสริมการศึกษาต่อทุกระดับ การศึกษา	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. ทหาราย นักบริหารงานทุกระดับ	ภายในปีงบประมาณของ ทุกปี/ทุกหลักสูตร	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - การเรียน การสอนในชั้นเรียน - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการ ปฏิบัติงานของสายงานนักบริหาร			
๓	หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายงานระดับ ๓ สายงานระดับ ๑-๒	พนักงานส่วนตำบลสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ ๓ และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑-๒ ทุกตำแหน่ง		
๔	หลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานซึ่งตรงตามสายการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน แต่ละสายงาน	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.		

## ๕. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของ ทุกปี/ทุกหลักสูตร	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

สรุปการเปลี่ยนแปลงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับที่	รายละเอียด	จำนวน (อัตรา)
๑.	การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ๑. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๔. คนงาน ๑ อัตรา ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (รอรับการจัดสรรจากสำนักงานประมาณ)	๕
๒.	การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน	-
๓.	การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน	-
๔.	การปรับปรุงตำแหน่ง จาก ครูผู้ช่วย เป็น ครู	๑
๕.	การยุบเลิกตำแหน่ง ๑. นายช่างสำรวจ ๑ อัตรา	๑

รับรองถูกต้อง



(นายวงศ์รัช Sawapi)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

รับรองถูกต้อง



(นายศิวาภณ ศรีภักดิ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

บัญชีสรุปจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ (ถ้ามี) ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ต่อ ก.อบต.จ.ปราจีนบุรี ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ อบต. พ.ศ.๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

ลำดับ ที่	ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ /เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	เหตุผลความจำเป็น
๑.	นักจัดการงานทั่วไป ๓๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	สำนักปลัด	กำหนดเพิ่มตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ตามปริมาณงาน ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของ สำนักปลัด
๒.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน		สำนักปลัด	กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง ของ สำนักปลัด
๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		กองช่าง	กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ตามปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของ กองช่าง
๔.	คนงาน		กองช่าง	กำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงาน ตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของ กองช่าง
๕.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	กำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม

รับรองถูกต้อง

(นายวงศธรวิช สรวาปี)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

รับรองถูกต้อง

(นายศิวภณ ศรีกลีกิจ)

ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ

บัญชีแสดงอัตราค่าจ้างและค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพระ อำเภอเมืองปราจีนบุรี จังหวัดปราจีนบุรี

รายการ	สาระโดยสังเขป
๑. ส่วนราชการ	- มีส่วนราชการ ระดับ "กอง" จำนวน.....๔.....กอง มีคนครองอยู่จริง.....๔.....กอง - มีส่วนราชการ ระดับ "ฝ่าย" จำนวน.....๑.....ฝ่าย มีคนครองอยู่จริง.....๑.....ฝ่าย
๒. จำนวนรองปลัด	มี.....๑.....อัตรา มีคนครองอยู่จริง.....๑.....อัตรา
๓. จำนวนอัตราค่าจ้าง	๑. มีพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบ.....๓๓.....ราย มีอยู่จริง.....๒๓.....ราย ๒. มีลูกจ้างประจำ ตามกรอบ.....๑.....ราย มีอยู่จริง.....๑.....ราย ๓. มีพนักงานตามภารกิจ ตามกรอบ.....๒๕.....ราย มีอยู่จริง.....๒๒.....ราย ๔. มีพนักงานจ้างทั่วไป ตามกรอบ.....๑๘.....ราย มีอยู่จริง.....๑๓.....ราย ๕. ครู (ข้าราชการ) ตามกรอบ.....๒.....ราย มีอยู่จริง.....๑.....ราย ๖. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) ตามกรอบ.....๒.....ราย มีอยู่จริง.....๒.....ราย ๗. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) ตามกรอบ.....๑.....ราย มีอยู่จริง.....ราย ๘. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) ตามกรอบ.....๒.....ราย มีอยู่จริง.....๒.....ราย
๔. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒	๑. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๑.๑ รวมเงินอุดหนุน คิดเป็นเงิน.....๔๘,๒๕๒,๐๐๐.....บาท ๑.๒ ไม่รวมเงินอุดหนุน คิดเป็นเงิน.....๔๗,๗๕๐,๐๐๐.....บาท ๒. ตั้งประมาณการรายรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๒.๑ ภาษีจัดเก็บเอง.....๓,๗๘๗,๐๐๐.....บาท ๒.๒ ภาษีจัดสรร.....๔๓,๕๖๕,๐๐๐.....บาท ๒.๓ เงินอุดหนุน.....๓๖,๕๐๐,๐๐๐.....บาท ๓. ตั้งประมาณการรายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ค่าตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ ก่อนกำหนดฝ่าย/ตำแหน่ง ฯลฯ จำนวน.....๒๑,๑๓๒,๒๖๑.....บาท คิดเป็นร้อยละ.....๒๕.๐๘..... ๔. ขอเพิ่มกรอบอัตรารั้งนี้ จำนวน.....๕.....อัตรา คิดเป็นเงินที่เพิ่มรวม.....๗๘๑,๓๒๐.....บาท คิดเป็นร้อยละ.....๐.๘๓..... รวมเป็นเงินค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บุคคลฯ จำนวน.....๒๑,๙๑๓,๕๘๑.....บาท คิดเป็นร้อยละ.....๒๖.๐๑.....

รับรองถูกต้อง



(นางอำไพวรรณ วรรณโชติ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

รับรองถูกต้อง



(นางรัตนา กองขุนชาติ)  
ผู้อำนวยการกองคลัง