

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว**

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างจากงบประมาณท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้าง จากเงินอุดหนุนของรัฐบาลอันเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งและการสรรหาให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยยึดถือตามประกาศระเบียบดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและคัดเลือกตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร สามารถใช้ในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๖ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้เหมาะสม

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตลอดจนการรองรับการขยายตัวของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและการเป็นประตูสู่อาเซียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด ได้มีการแบ่งเป็นแต่ละงาน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกฎหมายและคดี
- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิก - จ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี ทะเบียนคุมเงินสะสม เงินสำรองเงินสะสม งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓.๒.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา

ปฐมวัย โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานกิจการศาสนาส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยมีแนวความคิดดังนี้

#### ๓.๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน (Strategic objective)

เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในอนาคต

#### ๓.๓.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำเอาชนิดของงาน ขอบข่ายงาน จุดมุ่งหมายของงานเชิงเจตนา เชิงหน่วยวัดเป้าหมายของงาน มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

๒. การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นตัวบุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ถ้าหากตัวของพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานจ้างรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผลักดันองค์กรไปสู่จุดหมายได้เร็วขึ้น ปัจจัยหนึ่งคือหัวหน้าหน่วยงาน ต้องตระหนักและมีความสามารถในการจัดกำลังคนให้เหมาะสมกับงานได้มากน้อยเพียงใดด้วยบุคลากรมีความสามารถระดับใดบ้าง มีจัดจำนวนเท่าใด จึงจัดวางคนให้เหมาะสมกับงานหรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อการทำงาน

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (Full Time Equivalent : FTE) เป็นการนำข้อมูลหน่วยนับภาระงานของบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคล โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า เช่น ตำแหน่งคนงานทั่วไปต้องการใช้กำลังคนมากกว่างานพิมพ์เอกสาร เป็นต้น แต่ในงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย มาตรฐานสากล หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยนำข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้วที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue) เป็นวิธีการหนึ่งในการประเมินผลการทำงานซึ่งใช้ผลจากหลายๆ แหล่งประกอบเข้าด้วยกันการประเมิน ๓๖๐ องศา เป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของผู้ที่ทำการประเมินจากหลายๆ แหล่งโดยนำคนจากรอบๆ ตัวเรามาทั้งหมด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และตัวเรา ตลอดจนผู้มารับบริการติดต่อราชการกับหน่วยงาน

#### **การประเมินวิธีการนี้เพื่อหวังผล คือ**

- การตื่นตัวของพนักงาน ซึ่งจะทราบถึงการเข้าใจตนเอง และเห็นว่าผู้อื่นเข้าใจเราอย่างไร เป็นผลให้มีการตื่นตัวของพนักงาน
- เพิ่มศักยภาพในการรับรู้ เป็นกุญแจสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหาร ซึ่งยังผลให้เป็นรากฐานของกระบวนการจัดการ และภาวะความเป็นผู้นำ

#### **แหล่งของข้อมูลการประเมิน**

๑. แบบ ๑ องศา คือ การประเมินจากผู้บริหาร หรือการประเมินตนเอง ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงการให้คะแนนกับความเป็นจริง เนื่องจากการเข้าข้างตนเอง และเนื่องจากความไม่ชัดเจน ความเป็นปรปักษ์ เช่น เพศ ช่องว่างระหว่างอายุ เป็นต้น

๒. แบบ ๙๐ องศา คือการประเมินจากด้านข้าง (ระดับเดียวกัน) จากเพื่อนร่วมงาน

๓. แบบ ๑๘๐ องศา คือ การประเมินจากล่างขึ้นบน (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)

๔. แบบ ๓๖๐ องศา คือ ๑+๒+๓

ในการประเมินการวิเคราะห์จากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ เรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ต่างๆ ดังนี้

๑. ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่ง

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ จะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้การเปรียบเทียบ	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบลชัยมะกรูด
๑. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.ขนาดกลาง	อบต.ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๔,๔๒๒ คน	
๓. จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณรายจ่าย	๓๒,๑๒๕,๒๐๐.-บาท	
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๖ คน</p> <p>๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน</p> <p>๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๓ คน</p> <p>๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๓ คน</p>	<p>โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชัยมะกรูดแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๖ คน</p> <p>๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน</p> <p>๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน</p> <p>๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒ คน</p>

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

#### ๑. สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๒ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา
- นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

#### ๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

#### ๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา



#### ๔. กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติกร)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างความเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในด้านการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภาคพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ การต่างประเทศ เชื่อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและภูมิภาค และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้วทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพ และมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ๓. พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดสระแก้ว ๕. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ในด้านการคมนาคม สะดวก ประชาชนมีคุณภาพ ถิ่นอุตสาหกรรม การเกษตร เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การบริหารจัดการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนพัฒนาสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๕๔) ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓๐,๕๙๕,๕๐๐.-บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๘ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ประวัติตำบลเบญจขร

ตำบลเบญจขร เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอคลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี ตำบลชัยมะกรูดเป็นตำบลที่พื้นที่กว้างขวางมาก ประกอบด้วยหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศกัมพูชา ซึ่งประเทศกัมพูชานั้นมีปัญหาการสู้รบภายในประเทศ และทำให้มีผลกระทบกับหมู่บ้านที่ใกล้ชายแดน ดังนั้นอำเภอคลองหาดและจังหวัดปราจีนบุรี จึงได้พิจารณาเห็นควรให้มีการแยกและจัดตั้งตำบลขึ้นใหม่ โดยนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ รวม ๗ หมู่บ้าน กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเป็นตำบลเบญจขร ขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๓๑ โดยใช้ชื่อหมู่บ้านเบญจขร เป็นชื่อตำบล โดยมี นายบุญเลิศ ปลื้มมะลัง เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑ (บ้านน้ำคำ) และได้รับเลือกเป็นกำนันประจำตำบลเบญจขรคนแรก ปัจจุบันตำบลเบญจขรได้มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน

ภายหลังองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรได้จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

“**ตำบลเบญจขร**” เกิดจากการนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอคลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี



ตราสัญลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

##### ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประกอบด้วย

๑. ภูเขา ๕ ลูก อันประกอบด้วย เขาจวนแก่น,เขาเบญจขร,เขาดินแดง,เขาน้อยและเขาดอยตาปาน หมายความว่า ในพื้นที่ตำบลเบญจขรเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มคนหลายเชื้อชาติ ซึ่งที่มาจากหลายๆ แห่ง มาตั้งรกรากถิ่นฐานทำกินในพื้นที่ เช่น ไทย-ญ้อ, ไทย-ส่วย เป็นต้น และอยู่กันอย่างแน่นแฟ้น มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ส่วน สีเขียว หมายถึง การเป็นพื้นที่ทำการเกษตรที่สมบูรณ์ทั้งพืชไร่และพืชสวน ดังคำขวัญประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรที่ว่า “ถิ่นดินดำทำเกษตรกรรม เขตนาข้าวพันธุ์ดี กล้วยไม้หลากสีบ้านซบพลูเหนือ”

๒. ดวงอาทิตย์ หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งกำลังขึ้นมาทางด้านหลังของเขาและมีรัศมีเปล่งประกาย หมายความว่า การมีความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกันจะนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ทุกพื้นที่ดังแสงของพระอาทิตย์ที่ส่องสว่างทั่วถึงทุกแห่ง

## ๑. สภาพทั่วไป

### ๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๙ ถนนสายพัฒนา - คลองหาด ตำบลเบญจขร อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอคลองหาด ๑๐ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดสระแก้ว ๖๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗,๕๔๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๔.๐๖ ตารางกิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลไทรทอง และตำบลไทรเดี่ยว อำเภอคลองหาด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลซับมะกรูด อำเภอคลองหาด

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคลองหาด อำเภอคลองหาด

### ๑.๒ ภูมิประเทศ

ตำบลเบญจขร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ลอนคลื่นสูงๆต่ำๆ ลักษณะเป็นสูงเนินเขา น้ำท่วมเป็นบางแห่ง ซึ่งเดิมพื้นที่ตำบลเบญจขรเป็นป่าดงดิบ โดยสรุปสภาพพื้นที่ตำบลเบญจขร แบ่งลักษณะพื้นที่ได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ลักษณะพื้นที่ดอน จะใช้ปลูกพืชไร่และไม่ยืนต้น อยู่ทางทิศตะวันออกและทิศใต้ของตำบล ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาต่ำและที่ดอน

๒. ลักษณะพื้นที่ราบต่ำ จะใช้ปลูกข้าว ไม้ผล อยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ภายในตำบลจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน

ดังนี้

➔ หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำคำ

➔ หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยไคร้เหนือ

➔ หมู่ที่ ๓ บ้านเขาจวนแก่น

➔ หมู่ที่ ๔ บ้านเบญจขร

➔ หมู่ที่ ๕ บ้านชุมทอง

➔ หมู่ที่ ๖ บ้านซับพลู

➔ หมู่ที่ ๗ บ้านเขาดินแดง

➔ หมู่ที่ ๘ บ้านซับพลูเหนือ

➔ หมู่ที่ ๙ บ้านวังใหม่

➔ หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยเจริญสุข

**ตารางแสดงรายชื่อผู้ปกครองหมู่บ้านและผู้บริหาร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล**

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.	ตำแหน่งในสภา
๑	น้ำคำ	นายชูชาติ หวังเครื่องกลาง	นางสมมุง หวังเขตกลาง นางสาวสุภาพร เฉลิมศรี	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๒	ห้วยไคร้เหนือ	นายบุญเชิด สีลาใส	นายประสาทพร คุณทองแดง นางสาวนริศรา วงศ์จอม	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๓	เขาจานแก่น	นายสมาน ปรีโยทัย	นายสมนึก จารีกกลาง นางสุภาภรณ์ ภัคตะไชย	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๔	เบญจขร	นายบุญเหลือ เต็มทอง	นางโนรี งามดี นายคำผอง ทองทา	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๕	ชุมทอง	นายสัญญา อินทรประสพ	นางขวัญเรือน พันหนองแสง นางรัศมี ประสาน	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๖	ซับพลู	นายคำพันธ์ การเกษม	นายสมคิด จันท์ทา นายนิง ชลากระโทก	ประธานสภาฯ สมาชิกสภา อบต.
๗	เขาดินแดง	นายสมพงษ์ เฉลิมศรี	นางพรทิพย์ ตริ่มงคล นางสำรวย อุดมะ	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.
๘	ซับพลูเหนือ	นายชำนาญ นิลใหญ่	นางสุกัญญา คงเหม็ง	สมาชิกสภา อบต.
๙	วังไหม	นายสังวาล ศรีประสาน	นายสว่าง แก้ววิเศษ	สมาชิกสภา อบต.
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	นายอภิสิทธิ์ สงเหลา	นายสมบัติ พรหมจันทร์ นางบุญเหลือ เชียงทอง	สมาชิกสภา อบต. สมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	นายก อบต.	คณะผู้บริหาร	ตำแหน่ง
๑	นายเอื้อน อดทน	นายจันทร์ ปุริปัญโญ นางสาวทัศนีย์ สิงหะ นายเดือน ชันนอก	รองนายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายกฯ

## ๑.๕ ประชากร

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๓๗๗ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๐๕ คน หญิง ๒,๑๗๒ คน จำนวน ๑,๓๒๘ ครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	น้ำคำ	๔๗๓	๔๖๘	๙๔๑	๒๘๓
๒	ห้วยไคร้เหนือ	๑๘๖	๑๘๕	๓๗๑	๑๑๙
๓	เขาจานแก่น	๑๐๘	๑๒๖	๒๓๔	๕๖
๔	เบญจขร	๒๘๖	๓๐๐	๕๘๖	๑๙๗
๕	ชุมทอง	๓๘๙	๓๘๕	๗๗๔	๑๙๖
๖	ซับพลู	๒๓๑	๒๑๓	๔๔๔	๑๔๐
๗	เขาดินแดง	๑๓๔	๑๓๓	๒๖๗	๘๖
๘	ซับพลูเหนือ	๑๒๙	๑๐๗	๒๓๖	๘๘
๙	วังใหม่	๒๐๖	๑๙๕	๔๐๑	๑๑๘
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	๗๕	๗๓	๑๔๘	๔๗
รวม		๒,๒๓๗	๒,๑๔๐	๔,๓๗๗	๑,๓๒๘

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอคลองหาด (ณ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๓)

## ๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลเบญจขร ประกอบเกษตรกรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการปลูกอ้อย ซึ่งเป็นพืชที่ปลูกมากที่สุดในตำบล รองลงมาคือ มันสำปะหลัง มะละกอ ข้าวโพด และนอกเหนือจากอาชีพเกษตรคือ อาชีพรับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ แต่ในปัจจุบันได้มีการเริ่มขยายตัวทางอุตสาหกรรมบ้าง โดยมีแหล่งรับซื้อพืชทางการเกษตร ๑ แห่ง และมีตลาดลานค้าชุมชน ๒ แห่ง (ตลาดนัดชุมชนบ้านน้ำคำ ตลาดค้าชุมชนชุมทอง) ทำให้ประชากรได้มีโอกาสประกอบอาชีพตามความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น เกษตรกรรม การพาณิชย์และอื่นๆ

### ๒.๑ หน่วยธุรกิจเขต อบต.

➔ ปืมน้ำมัน	จำนวน ๙ แห่ง
➔ ลานมันสำปะหลัง	จำนวน ๒ แห่ง
➔ ร้านขายของชำ/อุปกรณ์การเกษตร	จำนวน ๑๘ แห่ง
➔ ร้านซ่อมรถ	จำนวน ๘ แห่ง
➔ โรงสี (ขนาดเล็ก)	จำนวน ๔ แห่ง

## ๓. สภาพสังคม

### ๓.๑ การศึกษา

➔ โรงเรียนระดับประถมศึกษา	จำนวน ๓ แห่ง
➔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ แห่ง

**๓.๒ สถาบันและองค์กรศาสนา**

- ➔ วัด จำนวน ๕ แห่ง
- ➔ สำนักสงฆ์ จำนวน ๓ แห่ง

**๓.๓ สาธารณสุข**

- ➔ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพฯ จำนวน ๒ แห่ง
- ➔ อัตรากาไรใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

**๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

- ➔ จุดพักสายตรวจตำบลเบญจขร จำนวน ๑ แห่ง

**๔. การบริการขั้นพื้นฐาน**

**๔.๑ การคมนาคมและการจราจร**

ตำบลเบญจขร มีการคมนาคมค่อนข้างสะดวก มีทางหลวงแผ่นดิน (ลาดยาง) ตัดผ่านตำบล ๒ สาย มีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านและตำบล ซึ่งเป็นถนนลูกรังและลาดยาง แต่จะมีปัญหาบ้าง โดยเฉพาะช่วงฤดูฝน ดังตารางที่ ๔.๑ นี้

**ตารางที่ ๔.๑ สภาพถนนในตำบลเบญจขร**

ถนน	สภาพถนน
<b>ถนนลาดยาง จำนวน ๔ สาย</b> ๑.สายวัฒนานคร - คลองหาด(เส้นใน)ยาว ๕ กม. ผ่านหมู่ ๓,๕,๙,๘,๖ ๒.สายวัฒนานคร - คลองหาด(เส้นนอก)ยาว ๓ กม. ผ่านหมู่ ๒,๑ ๓.สายเบญจขร - คลองยาง ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๑๐,๔ ๔.สายบ้านซับพลู - คลองกลาง ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๖,๘	ใช้งานได้ดี ใช้งานได้ดีแต่แคบ ไม่ดีเป็นหลุมเป็นบ่อ(รถบรรทุกมาก) ช่วงระยะกลางของถนนไม่ดี
<b>ถนนลูกรัง จำนวน ๖ สาย</b> ๑.สายบ้านวังใหม่ - บ้านเขาดินแดง - บ้านน้ำคำ ยาว ๔.๕ กม. ผ่านหมู่ ๙,๗,๑  ๒.สายบ้านชุมทอง - บ้านหนองคาย(ตำบลไทรเดี่ยว) ยาว ๖ กม. ผ่านหมู่ ๕  ๓.สายบ้านชุมทอง - บ้านน้อยเจริญสุข ยาว ๔ กม. ผ่านหมู่ ๕,๔,๑๐ ๔.สายบ้านน้ำคำ - บ้านซับพลู - บ้านซับพลูเหนือ ยาวประมาณ ๑๐ กม. ผ่านหมู่ ๑,๖,๗,๘	ถนนลูกรังทุกสาย ในช่วงหน้าฝน เป็นหลุมเป็นบ่อและในช่วงหน้าแล้งฝุ่นมาก

ถนน	สภาพถนน
๕.สายบ้านซับพลู-บ้านห้วยไคร้เหนือ ยาวประมาณ ๓-๔ กม. ผ่านหมู่ ๖,๒ ๖.สายบ้านชุมทอง-บ้านเขาจวนแก่น ยาว ๖ กม. ผ่านหมู่ ๕,๓	
ถนนดิน มีจำนวนมาก ในช่วงฤดูฝนใช้รถแทรกเตอร์ดูแลกันเองตามสภาพ การคมนาคมสัญจรไม่สะดวก	

## ๔.๒ การใช้ไฟฟ้า

ตำบลเบญจขร มีไฟฟ้าเข้าครบทุกหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ของครัวเรือนทั้งหมด ในส่วนของครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง เนื่องจากอยู่ไกลจากเสาไฟฟ้าหลักการแก้ปัญหาจึงต้องใช้ไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์และตะเกียง บางครัวเรือนใช้วิธีการลากสายไฟพ่วงจากเพื่อนบ้าน ส่วนครัวเรือนที่ไฟฟ้าใช้พบปัญหาคือในช่วงฝนตกจะเกิดไฟฟ้าดับและไฟฟ้าไม่พอเกิดจากไฟฟ้าตก

## ๔.๓ ทหารโทรคมนาคม

- ประชากรส่วนใหญ่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่จากผู้ให้บริการเอกชนและสัญญาณครอบคลุมครบถ้วนทำให้ระบบสื่อสารสามารถเข้าถึงทุกพื้นที่ภายในตำบลเบญจขร

## ๔.๔ ระบบประปา

ประปา/บ่อบาดาลสาธารณะตำบลเบญจขร มีระบบประปาให้บริการประชาชน เกือบทุกหมู่บ้าน ยกเว้น ๒ หมู่บ้านที่ไม่มีประปาหมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๗,๘

## ๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติ

แหล่งน้ำธรรมชาติในตำบลเบญจขร มีคลองสายหลัก ๔ คลอง คือ คลองไผ่ คลองวังจิก คลองไคร้เล็กและคลองน้ำคำ ซึ่งเป็นคลองที่ใช้ในการเกษตรของตำบล รวมทั้งยังมีคลองย่อยๆ อีก แต่ในปัจจุบันคลองส่วนใหญ่มีน้ำใช้ไม่เพียงพอในฤดูแล้ง ดังตารางที่ ๔.๕

ตารางที่ ๔.๕ แหล่งน้ำธรรมชาติในตำบล

ชื่อลำน้ำ/แหล่งน้ำ	ไหลผ่านหมู่บ้าน	สภาพแหล่งน้ำ
๑.คลองไผ่	หมู่ ๓ ๕ ๔ และ ๙	ความยาว ๑๐ กม. หน้าแล้งไม่มีน้ำ ใช้น้ำด้านการเกษตร
๒.คลองวังจิก(คลองห้วยไคร้)	หมู่ ๘ ๖ ๒ และ ๑	ความยาว ๑๕ กม. หน้าแล้งไม่มีน้ำ เพราะใช้งานน้ำมากในด้านการเกษตร
๓.คลองไคร้เล็ก	หมู่ ๒	ความยาว ๒ กม. น้ำไหลซึมตลอดหากมีฝายก็สามารถเก็บน้ำได้
๔.คลองน้ำคำ	หมู่ ๗ และ ๑	ความยาว ๑๐ กม. มีน้ำเป็นบางช่วง
๕.คลองเบญจขร	หมู่ ๔	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๖.ปลายคลองไผ่	หมู่ ๙	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๗.คลองตาบุญ	หมู่ ๑	หน้าแล้งไม่มีน้ำ
๘.คลองตาลอ	หมู่ ๒ และ ๖	ความยาว ๒ กม. มีน้ำไม่ขาดแต่น้อยเพราะไม่มีฝายกั้น

## ๔.๖ แหล่งน้ำสาธารณะ

แหล่งน้ำสาธารณะ ประกอบด้วยอ่างเก็บน้ำ ๑ แห่ง ฝาย ๙ แห่ง และสระน้ำสาธารณะ ๔ แห่ง เนื่องจากตำบลเบญจขรมีพื้นที่มากแต่แหล่งน้ำสาธารณะมีน้อย รวมทั้งเป็นแหล่งน้ำขนาดเล็กจึงไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ดังตารางที่ ๔.๖

**ตารางที่ ๔.๖ แหล่งน้ำสาธารณะในตำบล**

อ่างเก็บน้ำ	ขนาด (ไร่)	สภาพแหล่งน้ำ
๑.บ้านเขาดินแดง หมู่ ๗	๑๕ ไร่ (๔ เมตร)	มีน้ำตลอดปี
<b>ฝาย</b>	<b>ความสูงและความกว้าง (เมตร)</b>	<b>สภาพแหล่งน้ำ</b>
๑.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๑	สูง ๓.๕ กว้าง ๒๒	ใช้งานได้ดี
๒.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๑	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	พังแล้ว
๓.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๒	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๔.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๒	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	พังแล้ว
๕.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๓	สูง ๑.๕ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๖.ฝายน้ำล้นของชลประทาน หมู่ที่ ๕	กว้าง ๑๕	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๗.ฝาย รพช. หมู่ที่ ๕	กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๘.ฝาย มข.๒๗ หมู่ที่ ๖	กว้าง ๑๕	ใช้งานได้ดีถ้ามีน้ำ
๙.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๗	สูง ๓.๕ กว้าง ๒๒	รื้อ
๑๐.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๙	สูง ๓ กว้าง ๑๐	ใช้งานได้ดี
๑๑.ฝายน้ำล้น หมู่ที่ ๒		
<b>สระน้ำสาธารณะ</b>	<b>ขนาดและความลึก (ไร่)</b>	<b>สภาพแหล่งน้ำ</b>
๑.หมู่ที่ ๑	๘ ไร่	หน้าแล้งน้ำแห้ง
๒.หมู่ที่ ๒	๑๐ ไร่	ไม่มีน้ำ เก็บน้ำไม่อยู่
๓.หมู่ที่ ๓	๑๐ ไร่	มีน้ำตลอดปี (ใช้ในประปาไม่พอใช้การเกษตร)
๔.หมู่ที่ ๔	๘ ไร่ (๓ เมตร)	ไม่มีน้ำหน้าแล้งหน้าฝนน้ำไม่เต็ม (บนเขา)

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร แบ่งส่วนราชการบริหาร เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ๒ คน เป็นผู้ช่วยในการบริหารส่วนตำบลและแต่งตั้งเลขานุการอีก ๑ คน โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานจะมีข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

**ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร มีส่วนราชการ ๔ ส่วน ดังนี้**

๑. สำนักงานปลัด มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๒. กองคลัง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ



๓. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบ ควบคุมอาหารและผังเมือง งาน  
ประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาและกิจการ  
โรงเรียนและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**ด้านการเมือง การบริหาร**

**ก. ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(๑) จำนวนบุคลากร**

**จำนวน ๒๗ คน**

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
- ตำแหน่งในสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๙	คน
- ตำแหน่งในกองคลัง	๕	คน
- ตำแหน่งในกองช่าง	๒	คน
- ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๙	คน

**(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล)**

- ปริญญาโท	๖	คน
- ปริญญาตรี	๕	คน
- มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	๑	คน

## โครงสร้างการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ๔ กอง คือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายอนันต์ สวัสดิ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๒	นายพิเชษฐ์ วงศ์อยู่	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	<b>สำนักปลัด</b>		
๓	-	หัวหน้าสำนักปลัด	รายงาน กสธ.
๔	นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์	นักทรัพยากรบุคคล	
๕	นายบัณฑิต สวัสดิ์รัมย์	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๖	นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๗	นางสาวเนตนาภา รัตน์ประโคน	เจ้าพนักงานธุรการ	
๘	-	เจ้าพนักงานธุรการ(๑)	ว่างเดิม
๘	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑)	ว่างเดิม
๙	นางสาวรุติจิรา ห้อยมาลัย	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๐	นางสาวศิริวรรณ แซ่มช้อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๑	นายนที คงทอง	พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ว่างเดิม
๑๓	นางหญิง ไชยโชติ	นักการ	พนง.จ้างทั่วไป
๑๔	นายอนันต์ บัวกลาง	คนงาน (๕) ว่าง ๔	พนง.จ้างทั่วไป
	<b>กองคลัง</b>		
๑๕	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๑๖	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขอใช้บัญชี กสธ.
๑๗	นางสาวธนิดา อุปมัย	นักวิชาการพัสดุ	
๑๘	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว่างเดิม
๑๙	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๐	นางสาวธัญญา อุปลัมภ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๒๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๒	นางสาวสาวิตรี ศิริเวช	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๓	นางสาวสุรีย์ฉาย ยะถาคาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ
	<b>กองช่าง</b>		
๒๒	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	รายงาน กสธ.
๒๓	-	นายช่างโยธา	ว่างเดิม
๒๔	-	นายช่างเขียนแบบ	ว่างเดิม
๒๕	นางสาวอารีรัตน์ อดทน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	
๒๖	นายภาณุพงษ์ สาลีพวง	คนงาน	
	<b>กองการศึกษา</b>		
๒๗	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาฯ	ว่างเดิม
๒๘	นายวรวิทย์ แก่นจันทร์	นักวิชาการศึกษา	
๒๙	นายอนุรักษ์ หวังเขียดกลาง	เจ้าพนักงานธุรการ	
๓๐	นางสาวศรีไพร สายบุตร	ครู คศ.๑	
๓๑	นางสาววรรณวิภา แต้มทอง	ครู คศ.๑	
๓๒	นางสาวคณิตา แสงศรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างตามภารกิจ)	
๓๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนง.จ้างตามภารกิจ)	ว่างเดิม
๓๔	นางสาวพนัญญ์ จันทา . น.ส.จินตนา ศิริเวช นางสาวปริญญา แก้วกลิ่น	ผู้ดูแลเด็ก	
๓๔	นางสาววัชรารัตน์ ภูระโห่ง	คนงานทั่วไป	

## (ก) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายรับ	รายรับจริง (ปี)		
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
<b>หมวดภาษีอากร (๔๑๑๐๐๐)</b>	<b>๑๑๘,๘๖๑.๗๙</b>	<b>๑๒๐,๙๔๓.๗๒</b>	<b>๖๕,๙๘๗.๗๒</b>
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน (๔๑๑๐๐๑)	๔๑๘๕๖.๓๓	๓๙,๕๖๑.๐๐	๙,๕๖๐.๐๐
ภาษีบำรุงท้องที่ (๔๑๑๐๐๒)	๗๕,๗๗๘.๔๖	๘๐,๑๔๙.๗๒	๕๕,๗๗๗.๗๒
ภาษีป้าย (๔๑๑๐๐๓)	๔๐๐	๖๑๒.๐๐	๖๕๐.๐๐
ภาษีอากรฆ่าสัตว์ (๔๑๑๐๐๔)	๖๒๑.๐๐	๐	-
<b>หมวดค่าธรรมเนียมค่าปรับและใบอนุญาต (๔๑๒๐๐๐)</b>	<b>๑๓๙,๕๘๗.๒๐</b>	<b>๑,๐๘๘.๔๐</b>	<b>๑,๔๐๑.๐๐</b>
ค่าธรรมเนียมโรงฆ่าสัตว์ (๔๑๒๐๐๑)	๐	๐	๐
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับควบคุมการฆ่าสัตว์ (๔๑๒๐๐๒)	๐	๐	๐
ค่าใบอนุญาตขายสุรา (๔๑๒๐๐๓)	๗๓๗.๓๐	๖๙๘.๔๐	๘๐๑.๐๐
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรทางบก (๔๑๒๐๐๒)	๐	๐	๐
ค่าปรับการผิดสัญญา (๔๑๒๐๑๐)	๑๓๘,๖๐๐.-	๐	๐
ค่าจดทะเบียนพาณิชย์ (๔๑๒๐๒๘)	๒๕๐	๑๒๐	๖๐๐
<b>หมวดรายได้จากทรัพย์สิน (๔๑๓๐๐๐)</b>	<b>๑๕๐,๕๖๙.๘๕</b>	<b>๔๔,๕๘๗.๐๘</b>	<b>๑๔๓,๘๒๐.๔๖</b>
ดอกเบี้ย (๔๑๓๐๐๓)	๑๕๐,๕๖๙.๘๕	๔๔,๕๘๗.๐๘	๑๔๓,๘๒๐.๔๖
<b>หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด (๔๑๔๐๐๐)</b>	<b>๗๘,๗๙๘.-</b>	<b>๑๑๙,๓๐๐.๐๐</b>	<b>๑๗,๒๐๗</b>
เงินที่มีผู้อุทิศให้ (๔๑๕๐๐๓)	๐	๐	๐
ค่าขายแบบแปลน (๔๑๕๐๐๔)	๗๘,๔๐๐.-	๑๑๘,๐๐๐.๐๐	๒,๕๐๐
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่นๆ (๔๑๕๙๙๙)	๓๙๘.-	๑,๓๐๐.๐๐	๑๔,๗๐๗
<b>หมวดภาษีจัดสรร (๔๒๑๐๐๐)</b>	<b>๑๔,๕๙๔,๗๐๐.๒๓</b>	<b>๑๐,๐๔๔,๑๓๓.๔๙</b>	<b>๑๓,๘๔๓,๒๔๙.๒๙</b>
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ (๔๒๑๐๐๒)	๐	๐	๐
ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์หรือล้อเลื่อน(๔๒๑๐๐๑)	๐	๑,๐๔๓,๔๙๔.๓๖	๑,๐๐๓,๔๙๔.๐๖
ภาษีมูลค่าเพิ่ม (ตามแผนขั้นตอนฯ) (๔๒๑๐๐๓)	๑๐,๗๖๗,๕๕๓.๙๓	๕,๗๓๑,๕๙๘.๑๘	๕,๗๓๑,๕๙๘.๑๘
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ๑ ใน ๙ (๔๒๑๐๐๔)	๑,๘๐๒,๕๐๑.๒๕	๑,๒๙๖,๒๘๑.๑๘	๓,๒๙๘,๒๘๑.๑๘
ภาษีธุรกิจเฉพาะ (๔๒๑๐๐๕)	๑๙,๘๔๕.๗๓	๕๓,๓๕๖.๔๓	๖๓,๓๕๖.๔๓
ภาษีสุรา (๔๒๑๐๐๖)	๗๖๙,๙๖๐.๒๙	๗๔๒,๐๒๒.๒๖	๗๔๐,๐๒๒.๒๖
ภาษีสรรพสามิต (๔๒๑๐๐๗)	๑,๐๘๔,๑๔๐.๓๓	๑,๑๑๓,๕๑๐.๘๘	๑,๒๒๓,๕๑๐.๘๘
ค่าภาคหลวงแร่ (๔๒๑๐๑๒)	๒๗,๗๕๗.๓๓	๑๔,๑๔๕.๔๓	๑๔,๓๘๕.๔๓
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมฯ(๔๒๑๐๑๕)	๐	๑๒,๗๗๗.๐๐	๑๒,๕๖๗.๐๐
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม (๔๒๑๐๑๓)	๙๕,๙๔๑.๓๒	๓๖,๙๒๗.๐๐	๓๘,๙๘๗.๐๐

รายรับ	รายรับจริง (ปี)		
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป (๔๓๐๐๐๐)	๔,๓๘๙,๓๑๐.-	๔,๔๗๗,๘๖๔.๐๐	๕,๘๐๓,๗๑๔
เงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่			
และภารกิจถ่ายโอนเลือกทำ (๔๓๑๐๐๒)	๔,๓๘๙,๓๑๐.-	๔,๔๗๗,๘๖๔.๐๐	๕,๘๐๓,๗๑๔
เงินอุดหนุนเฉพาะกิจการกรมส่งเสริมฯ(๔๓๑๐๐๑)	๐	๐	๐
<b>รวมทุกหมวดรายได้</b>	<b>๑๙,๔๗๑,๘๒๗.๐๗</b>	<b>๒๐,๑๙๔,๒๑๓.๙๙</b>	<b>๑๙,๘๗๕,๓๗๙.๘๗</b>

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้จัดเวทีประชาคมเพื่อให้มีการระดมความคิดเห็นจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สะท้อนถึงสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยกำหนดประเด็นและจัดหมวดหมู่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านพัฒนาการเมืองการบริหาร มีการระดมความคิดเห็น นำเสนอสภาพปัญหา เสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การคมนาคมขนส่ง	๑.ถนนภายในตำบลมีสภาพคับแคบเป็นลูกรังส่วนใหญ่ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ๒.ขาดระบบสัญญาณไฟตามบริเวณทางแยก เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ๓.ถนนชำรุดเสียหายจากการบรรทุก โดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรและถูกน้ำกัดเซาะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้งบประมาณในการซ่อมแซมทุกๆ ปี	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้มีความสะดวก ปลอดภัยโดยการปรับปรุงก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน ๒.ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ป้ายบอกทางบริเวณทางแยก หรือจุดเสี่ยง ๓.ปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางให้อยู่ในสภาพดีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ได้นาน และประหยัดงบประมาณในการปรับปรุงและซ่อมแซม
๒.การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	๑.การเพิ่มขึ้นของจำนวนครัวเรือนและประชากร ทำให้ความต้องการใช้ไฟฟ้ามีปริมาณเพิ่มขึ้น ๒.ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดเสียหาย	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ขยายเขตไฟฟ้าภายในตำบล ๒.ซ่อมแซม/บำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีและยืดอายุการใช้งาน

<p>๓. การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร</p>	<p>๑. หอกระจายข่าว/เสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมพื้นที่บางจุดได้ยึนไม่ทั่วถึงสภาพชำรุดเนื่องจากการใช้งานมานาน</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร</p>	<p>๑. ปรับปรุงซ่อมแซมเสียงตามสายของหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี</p>
<p>๔. แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>๑. ขาดแหล่งน้ำถาวรและต้นน้ำประกอบกับพื้นที่หน้าแล้งพื้นดินไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้ ๒. สภาพพื้นที่มีความต่างระดับลาดเอียงค่อนข้างมากโดยเฉพาะที่เป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร</p>	<p>๑. ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน/ประปาเพื่อการเกษตร ๒. ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติหรือขยายแหล่งน้ำมีความกว้างเพิ่ม ๓. ก่อสร้างฝายเป็นช่วงๆเพื่อการกักเก็บน้ำเอาไว้เพื่อการอุปโภคและบริโภค ๔. รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคและบริโภค</p>
<p>๕. ระบบการระบายน้ำและการผังเมือง</p>	<p>๑. ขาดในเรื่องของการจัดวางผังเมืองและชุมชน ๒. ระบบระบายน้ำไม่เพียงพอในเขตพื้นที่อาศัยของประชาชน ๓. การบุกรุกที่สาธารณะ</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร</p>	<p>๑. สำรวจ ออกแบบกำหนดเขตของผังเมืองให้เหมาะสมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน ๒. สำรวจเพื่อการวางระบบการปรับปรุงและวางระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ ๓. ตรวจสอบและสอดส่องเพื่อป้องกันการบุกรุก</p>
<p>๖. การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ</p>	<p>๑. ขาดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร</p>	<p>๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวการลงทุนและการขนส่งในประเทศกลุ่มอาเซียน ๒. มาตรการป้องกันปัญหาแรงงานด้านสาธารณสุข และอาชญากรรมข้ามประเทศ ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนและผลที่จะได้รับเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ</p>

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร	๑. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชุมชนตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ หน่วยงานราชการได้ดำเนินการเกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๓. เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนและครัวเรือน
๒. การควบคุมป้องกันปัญหาขยะและมลภาวะ	๑. ปริมาณขยะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของตลาดนัด ๒. การขยายตัวของชุมชนและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขจร	๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ฝุ่นละออง โดยส่งเสริมให้ชุมชนสามารถดำเนินการด้วยตนเองและการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ๒. ดำเนินการกับการออกข้อบัญญัติตำบลอันเป็นมาตรการในการควบคุมบังคับและแก้ไขเมื่อเกิดการพิพาท ๓. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่อื่นเพื่อการขับเคลื่อนบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. ปลุกจิตสำนึกและสร้างความเข้าใจในเรื่องของการกำจัดขยะมูลฝอย การดูแลรักษาแหล่งน้ำ ลำคลอง ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคนในชุมชนและมีแหล่งน้ำที่สะอาดใช้เพื่อการอุปโภคและบริโภค

๓. ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
<p>๑. ส่งเสริมและ พัฒนาการเกษตร ตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง</p>	<p>๑. ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตร ตกต่ำ ๓. ขาดองค์ความรู้ เป็นการ ลอกเลียนแบบไม่ได้ใช้ข้อมูลที่ แท้จริงของพื้นที่เป็นตัวตั้ง</p>	<p>ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร</p>	<p>๑. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อ เป็นฐานผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้แนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผสมผสานกันภูมิ ปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของ คนในชุมชน ๒. รณรงค์และส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และ เกษตรปลอดภัยเพื่อการอุปโภคและผลิต เพื่อจำหน่าย ๓. รณรงค์เกี่ยวกับการจัดทำปุ๋ยอินทรีย์ ธนาคารพันธ์พืชเพื่อการลดต้นทุนการผลิต ๔. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีผสมผสานกัน ผลผลิตเพื่อการแปรรูปในการเพิ่มมูลค่าของ ผลผลิตก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมและการนำ เทคโนโลยีมาใช้ในการลดต้นทุนด้าน แรงงานคน</p>
<p>๒. ส่งเสริมพัฒนา อาชีพและเพิ่ม ศักยภาพผลิตภัณฑ์ ชุมชนและ ผู้ประกอบการ ผลิตภัณฑ์ชุมชน</p>	<p>๑. ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ๒. ขาดการรวมกลุ่ม/การดำเนิน กิจกรรมของกลุ่มไม่ต่อเนื่อง ๓. สินค้า/หรือผลิตภัณฑ์ไม่ได้ มาตรฐานหรือไม่เป็นที่ดึงดูด ผู้บริโภคเท่าที่ควร</p>	<p>ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร</p>	<p>๑. จัดฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาการประกอบ อาชีพให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงพื้นที่เป็น ตัวตั้ง ๒. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เป็นทุนและ ศักยภาพของชุมชนในการและเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย ๓. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน หัตถกรรม มุ่งเน้นการ พัฒนาบุคลากร ทักษะแรงงาน การวิจัยและ พัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่ายกระดับการค้าและ บริการให้ได้มาตรฐาน ๔. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ผลิตสินค้าหนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สร้างมาตรฐานให้เป็น สากล</p>
<p>๓. ส่งเสริมการค้า การลงทุน</p>	<p>๑. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าที่กลุ่มได้ ผลิตขึ้น ๒. ขาดสวัสดิการในเรื่องของการ ส่งเสริมการออมของสมาชิก</p>	<p>ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร</p>	<p>๑. สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม การตลาดร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและ แสวงหาตลาดตรงกับผู้บริโภค ๒. ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้าการ</p>

	๓.ขาดการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ดึงดูดผู้บริโภค		ลงทุนในพื้นที่ เช่นปรับปรุงข้อกำหนดหรือข้อกำหนดต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการพิจารณาการขออนุญาตต่างๆ ๓.ส่งเสริมการออมในทุกระดับ
--	---	--	--

๔. ด้านสังคม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส	๑.ผู้สูงอายุ/ผู้ด้อยโอกาสขาดการสงเคราะห์ช่วยเหลือ ๒.ผู้พิการไม่ได้รับบริการที่ดีเท่าที่ควร ๓.ขาดการส่งเสริมการสร้างงานสร้างรายได้	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.สำรวจรวบรวมข้อมูลผู้ด้อยโอกาสในท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาอาชีพ ๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมสำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น ทางลาดสำหรับผู้พิการ เป็นต้น ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ท้องถิ่นตามศักยภาพของชุมชนเพื่อให้มีงานทำมีรายได้พึ่งพาตนเองได้
๒.กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.ประชาชนขาดจิตอาสา ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลขาดบุคลากร/เครื่องมืออุปกรณ์	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย อาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งจุด/ทีมรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้านเพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในชุมชน ๒.พัฒนาระบบ/แผนการป้องกัน/ประสิทธิภาพการทำงาน การประสานการทำงานเมื่อเกิดเหตุพร้อมทั้งจัดหาและเสริมกำลังคนให้พร้อมกับการเผชิญเหตุ
๓.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข อาชญากรรม และปัญหาแรงงานต่างด้าว	๑.สภาพพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติด ๒.พื้นที่ใกล้กับประเทศกัมพูชา แรงงานต้องอาศัยจากประเทศกัมพูชานำมาปัญหาต่างๆการลักลอบเข้าเมือง อาชญากรรม	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบ ผู้นำท้องที่และทุกภาคส่วนในการหามาตรการในการป้องกันปัญหายาเสพติดตลอดจนประสานกับประเทศเพื่อนบ้านในการร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือแจ้งเบาะแสซึ่งกันและกัน ๒.เฝ้าระวังและป้องกันเกี่ยวกับการใช้



			แรงงานที่อาจจะแฝงเข้ามาเพื่อหวังประโยชน์แอบแฝงตลอดจนประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนเฝ้าระวังหากพบเห็นให้แจ้งเจ้าหน้าที่เพื่อการผลักดันกับไปหรือดำเนินการตามกฎหมาย
๔.การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	<p>๑.ขาดการเตรียมความพร้อมการให้ความรู้กับประชาชน</p> <p>๒.ขาดการเตรียมความพร้อมการวางผังเมืองที่เหมาะสมรองรับการขยายตัวหรือการรองรับการลงทุนในระยะยาว</p> <p>๓.ขาดการเตรียมรองรับกับปัญหาด้านสาธารณสุข ด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่จะเข้ามากับคนต่างชาติหรือจากบุคคลภายนอกพื้นที่</p>		<p>๑.ส่งเสริมสนับสนุนและปลูกฝังให้ประชาชนรักหวงแหนและภาคภูมิใจในการต่อสู้ของบรรพบุรุษและประเทศชาติ และหันมาร่วมกันพัฒนาประเทศชาติและท้องถิ่น/ชุมชนของตนเองให้เจริญ</p> <p>๒.เฝ้าระวังปัญหาด้านอาชญากรรมและปัญหายาเสพติดให้มากขึ้น</p> <p>๓.พัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน บุคคลภายนอกร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน</p> <p>๔.กำหนดกฎกติกามาตรการ เกี่ยวกับแรงงานให้รัดกุม ตลอดจนมาตรการการตรวจสอบ ตรวจสอบให้มากขึ้นเมื่อมีการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เปิดด่านถาวรขึ้น</p>

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
<p>๑.พัฒนา ศักยภาพ บุคลากร ท้องถิ่นและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ</p>	<p>๑.บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีน้อยส่งผลกระทบต่อ การให้บริการประชาชน</p> <p>๒.บุคลากรขาดความเข้าใจ และการประสานการทำงานกับภาคีและภาครัฐ ก้บการรับมือเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนและจุดผ่อนปรนถาวร</p>	<p>ทุกหมู่บ้านใน ตำบล เบญจขร และบุคลากร ในองค์กร</p>	<p>๑.พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนเกิดความพึงพอใจและสามารถขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลได้ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน</p> <p>๒.เสริมสร้างจิตสำนึก ขวัญและกำลังใจตลอดจน ทศนคติของบุคลากรในองค์กรทุกระดับในการ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคและเต็มใจ</p> <p>๓.องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรปรับปรุง โครงสร้างองค์กร โดยการกำหนดงาน และมีการ พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจ้างสู่ประชาคม อาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนโดยเฉพาะด้าน ภาษา</p>
<p>๒.พัฒนา ประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการภายใต้ หลักธรรมาภิบาลและหลัก เศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>๑.ให้มีการบริหารงานภายใต้ หลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒.ให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้ มากขึ้น</p> <p>๓.จัดหาวัสดุที่อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และเพียงพอเพื่อการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ</p>	<p>ทุกหมู่บ้านใน ตำบล เบญจขร ในบุคลากรใน องค์กร</p>	<p>๑.พัฒนาและปรับปรุงระบบงานและการให้บริการ ประชาชนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าใน การปฏิบัติภารกิจ คำนึงความต้องการของ ประชาชน</p> <p>๒.พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใส และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยคำนึงถึง ผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มี การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของ ชุมชน</p> <p>๓.จัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่ เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมให้บริการเพื่อเตรียม ความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะเกิดในอนาคต</p>

<p>๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบและกำหนดมาตรการควบคุม</p>	<p>๑. ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนค่อนข้างน้อย ๒. ขาดในเรื่องของการจัดวางและติดตามประเมินผล การควบคุมภายในยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขรและองค์กร</p>	<p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน กลุ่มองค์กร หน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานในการพัฒนาของท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทบัญญัติกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ให้เสมอภาคและมีความสมดุล ๒. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กร ภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคประชาชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมากขึ้น</p>
---	--	---	--

๖. ด้านการศึกษา

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
<p>๑. ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ๒. ขยายโอกาสและเพิ่มช่องทางการศึกษาให้มีความเลือกเพิ่มมากขึ้นสำหรับผู้เรียน</p>	<p>๑. เด็กและเยาวชนไม่ได้เข้ารับการศึกษามากตามภาคบังคับที่กำหนด ความไม่เสมอภาคความไม่เท่าเทียมกัน ๒. สถานที่ศึกษา วัสดุอุปกรณ์ทางด้านการศึกษาอย่างไม่เพียงพอโดยเฉพาะในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร</p>	<p>๑. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคารที่ได้มาตรฐาน ตลอดจนปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานศึกษาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล ๒. จัดหาอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน</p>

๗. ด้านสาธารณสุข

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
<p>๑. พัฒนาระบบของการกำจัดมลภาวะโตนเฉพาะปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๒. จัดวางระบบการป้องกันเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในคนและสัตว์ที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปิดประชาคมอาเซียน</p>	<p>๑. พื้นที่สำหรับการรองรับการบริหารจัดการเกี่ยวกับด้านมลภาวะตลอดจนข้อบัญญัติของกฎหมายที่จะใช้ควบคุมยังไม่มี การดำเนินการเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการจัดการขยะมูลฝอย เป็นต้น</p> <p>๒. สภาพพื้นที่เป็นการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมต้องอาศัยแรงงานจากต่างประเทศซึ่งยากต่อการควบคุมปัญหาของโรคติดต่อที่จะมากับแรงงานและกับการที่จะเปิดประชาคมอาเซียน</p>	<p>ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร</p>	<p>๑. จัดหาพื้นที่รองรับหรือประสานการดำเนินการกับภาคเอกชนในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการแก้ไขตลอดจนการทำบันทึกข้อตกลงกับหน่วยงานอื่นที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือการรองรับกับปัญหาด้านมลภาวะที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว</p> <p>๒. กำหนดมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันเกี่ยวกับปัญหาของโรคติดต่อที่จะเข้ามาในประเทศ ตลอดจนการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการที่จะใช้ในการป้องกันและควบคุมหรือตรวจสอบเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน</p> <p>๓. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำแผนการป้องกันหรือการออกข้อกำหนดหรือกฎหมายเพื่อใช้ในการควบคุมป้องกันในระยะยาว</p> <p>๔. สร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชน ชุมชนเกี่ยวกับการใช้แรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะเกี่ยวกับแรงงานที่ต้องมีการพักค้างในพื้นที่ต้องมีการจัดที่พักให้ได้มาตรฐานและมีระบบสาธารณสุขที่ดีไม่ก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับชุมชนหรือพื้นที่ใกล้เคียง</p>

## สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน

ลำดับที่ ๑. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เนื่องจากเป็นพื้นที่เกษตรกรรมน้ำคือปัจจัยที่สำคัญในการประกอบอาชีพ ประกอบกับสภาพพื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง และระบบประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการช่วงฤดูแล้งขาดแคลนต้องอาศัยจากการประปาตลอดจนปัญหาของระบบประปาบาดาลที่มีคราบหินปูนค่อนข้างมาก

ลำดับที่ ๒. ปัญหาค่าครองชีพ เนื่องจากปัจจุบันสินค้าราคาสูงโดยเฉพาะต้นทุนทางด้าน การประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็น แรงงานขั้นต่ำ ปุ๋ย สารกำจัดวัชพืช เมล็ดพันธ์ เชื้อเพลิง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับราคาของผลผลิตที่ได้รับ ไม่คุ้มกับทุนที่ต้องลงไปก่อให้เกิดปัญหานี้ขึ้นระบบเพราะปัจจุบันเกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบเนื่องจากระบบของการค้าประกันที่ไม่มีบุคคลหรือทรัพย์สินในการค้าประกันเนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่ สปก. ทั้งหมด

ลำดับที่ ๓. ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นเส้นทางลูกรัง การขนส่งสินค้าหรือผลผลิตทางด้านเกษตรออกจากพื้นที่ การใช้รถบรรทุกออกซึ่งก่อให้เกิดปัญหาถนนชำรุด โดยเฉพาะในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตช่วงหน้าฝน เส้นทางคมนาคมจะชำรุดค่อนข้างเพราะเป็นลูกรัง น้ำกัดเซาะการบรรทุกค่อนข้างมากโดยเฉพาะเกี่ยวกับ อ้อย และการขยายตัวของประชาชนที่จะเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนเส้นทางถนนสายหลักจะเป็นทางโค้งค่อนข้างมากป้ายสัญญาณจราจรหรือป้ายแจ้งเตือนต่างๆ ค่อนข้างน้อยก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

ลำดับที่ ๔. ปัญหาน้ำท่วมขังและการระบายน้ำ สาเหตุเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ในพื้นที่ของตำบลเบญจขร เป็นพื้นที่ลาดเอียงต่างระดับเทลาดไปทางด้านตะวันออก ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอประกอบกับการขยายตัวของประชาชนการถมดินเพื่อการก่อสร้างที่อยู่อาศัย ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังการระบายน้ำไปทันแหล่งน้ำที่จะรองรับที่เป็นตามธรรมชาติค่อนข้างน้อย

ลำดับที่ ๕. ปัญหาเรื่องเสาไฟฟ้าและแสงสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีปัญหาเรื่องของการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เนื่องจากเป็นพื้นที่ด้านเกษตรกรรม บ้านเรือนของประชาชนจะอยู่กระจาย การที่จะติดตั้งระบบแสงสว่างไฟฟ้าสาธารณะซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แล้วที่มีค่อนข้างน้อยซึ่งส่งผลต่อการติดตั้งที่ไม่เพียงพอและครอบคลุมบางพื้นที่

ลำดับที่ ๖. ปัญหาด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากมีกลุ่มผู้สูงอายุผู้พิการที่มีฐานะยากจนและขาดการดูแลเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่ได้รับค่อนข้างน้อยจึงเป็นปัญหาต่อการดำรงชีพทางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณที่จะไปสนับสนุนกับกลุ่มคนดังกล่าวเพิ่มเติมได้ ประกอบกับที่มีประชาชนที่ตกเกณฑ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านรายได้ตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานและการขึ้นทะเบียนแก้ปัญหาความยากจนเป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น

ลำดับที่ ๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปสาเหตุของปัญหาได้ดังนี้

๗.๑. ประชากรเพิ่มมากขึ้น พื้นที่เริ่มมีการขยายตัวปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะมีขึ้นก่อนให้เกิดปัญหาหมอกควันโดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย

๗.๒. ขาดการจัดการปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ ทำให้มีปัญหาในการกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ก่อให้เกิดปัญหาด้านมลพิษตามมา

ลำดับที่ ๘. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย ส่วนใหญ่ยังรอให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและการป้องกัน ระวังโรคติดต่อ

## วิสัยทัศน์การพัฒนา

### วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว

“ศูนย์กลางโลจิสติกส์และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของอินโดจีน ถิ่นพืชพลังงาน อาหารปลอดภัย”

### พันธกิจของจังหวัดสระแก้ว (Mission)

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สามารถดำเนินการขนส่งและกระจายสินค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงเวลา และประหยัด สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีน
๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับ การเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทนและอาหารปลอดภัยของจังหวัด
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวเพื่อ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงนิเวศและเชื่อมโยงประวัติศาสตร์วัฒนธรรมขอม
๔. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถ ปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

### ๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตำบล เบญจขจรตามอำนาจหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลเบญจขจร และรองรับ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

### ๒. พันธกิจ (Mission)

- พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและกีฬา
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจหลัก)

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### วัตถุประสงค์

เพื่อทำการก่อสร้างปรับปรุงและบูรณะสาธารณูปการพื้นฐานอันพึงมีในชุมชนซึ่ง ได้แก่ ถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ ประปาและไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเป็นการบริการ ประชาชนธุรกิจและราชการทุกฝ่าย อันจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญเป็นที่นิยมแก่ผู้อาศัยเป้าหมาย

๑. จะดำเนินการให้บ้านเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นถนน ทางเท้าตรอก ซอย และท่อระบายน้ำ โดยจะปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีและเรียบร้อย

๒. จะดำเนินการปรับปรุงให้มีแสงสว่างบริเวณถนน ตรอก ซอย ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง

๓. จะปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้างซ่อมแซมถนน ทางเดินเท้าให้ได้มาตรฐาน

๒. ขยายเขตไฟฟ้า ประปาสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓. ปรับปรุงระบบระบายน้ำให้สะดวกไม่เกิดน้ำท่วมขัง

๔. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สาธารณะให้ได้มาตรฐาน

๕. พัฒนาปรับปรุงกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการดำเนินกิจการตลาด

ให้ได้มาตรฐาน

### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติส่งเสริมความสวยงามสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่อาศัยและมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่าง ไม่รู้จักหมดสิ้น

#### เป้าหมาย

๑. จะดำเนินการปรับปรุงเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เพิ่มมากขึ้น

๒. พัฒนากลุ่มองค์กรเป็นแหล่งเรียนและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๓. รณรงค์ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนโดยการจัดทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง

### ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

#### วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรควรจะทำให้ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความ เข้มแข็ง เพื่อสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และวิถีทางธุรกิจใหม่ๆ

#### เป้าหมาย

๑. ส่งเสริมอาชีพของราษฎรในพื้นที่

๒. ส่งเสริมสินค้าพื้นเมืองผลผลิตทางการเกษตรเป็นเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่

๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรและการทำงานแบบเครือข่ายแนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและหาช่องทางการเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่วิสาหกิจ ชุมชนพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์สินค้าพื้นบ้านหรือเกษตรให้ได้มาตรฐานเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้า

### ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ

ประชาชนในพื้นที่

๒. ลดจำนวนผู้ติดยาเสพติดและลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในกลุ่มเสี่ยง
๓. เพื่อส่งเสริมให้บริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๕. เพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจและจัดการแข่งขันกีฬาแก่
๗. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาด
๘. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรงและสมบูรณ์

เป้าหมาย

๑. จัดการคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความอยู่ดีขึ้น
๒. ให้บริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๓. จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. รักษาความสะอาดให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล
๕. จัดการปรับปรุงสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายให้เพียงพอ

แนวทางการพัฒนา

๑. ป้องกันและรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชน
๒. รณรงค์แก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. ส่งเสริมความรู้เรื่องต่างๆ ให้กับประชาชน
๔. การรักษาความสะอาดแบบบูรณาการ
๕. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรม กีฬานันทนาการ และสวัสดิการต่างๆ
๖. ส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาสังคม โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรในพื้นที่

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร พึงกระทำเพื่อเผยแพร่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองอีกทั้งหวงแหนและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบดังกล่าว นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงและการจัดระบบบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกการบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

๑. จะดำเนินการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร
๒. พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย
๓. จัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์สำนักงาน
๔. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบถึงกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลและ
๒. พัฒนาให้ความรู้เพิ่มศักยภาพของบุคลากร
๓. ปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

ความรู้ทั่วไป



## ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจรอง)

### ๑. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### วัตถุประสงค์

เพื่อการส่งเสริมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยให้อยู่คู่สืบต่อไปให้คนรุ่นหลังได้รักษาขนบธรรมเนียมอันดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อการเพิ่มมูลค่า อันนำไปสู่การเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่

#### เป้าหมาย

๑. การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน
๒. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ใน

ชุมชนเพื่อการถ่ายทอด

### ๒. ยุทธศาสตร์การศึกษา การท่องเที่ยวและนันทนาการ และการสาธารณสุข

#### วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนพื้นที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจหรือสวนสาธารณะ ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลเบญจขจร สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

#### เป้าหมาย

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงพื้นที่ออกกำลังกายและนันทนาการให้เพียงพอ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานด้านสุขภาพ
๓. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการบริโภค
๔. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่

#### แนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย เพิ่มสนามกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๒. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภค

๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและโฮมสเตย์

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

#### คำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซ่อมแซมปรับปรุง ถนน พื้นผิวจราจร ให้ใช้งานได้อย่างคงทนถาวร สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ปรับปรุงด้านคมนาคม สาธารณูปการ ระบบไฟฟ้าประชาชนและสาธารณะ การผังเมืองเพื่อคุณภาพของการใช้งาน

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เสริม ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดภัยตามแนวปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมพัฒนาสินค้าหนึ่งชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับชุมชน

๓. นโยบายด้านสังคม จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีระหว่างคนในตำบล ด้วยการจัดกิจกรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมงานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน งานบรรเทาสาธารณภัย เกิดความร่วมมือในการทำงาน และเพื่อต่อต้านภัยจากยาเสพติด

๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และกีฬา ส่งเสริมด้านการศึกษาในเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามของตำบลให้คงอยู่คู่กับตำบล ส่งเสริมสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน พัฒนาระบบการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานตามหลักอนามัยและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เร่งปรับปรุง พัฒนาภูมิทัศน์ ให้มีพื้นที่สะอาด ปราศจากขยะมูลฝอย เพิ่มพื้นที่สีเขียว ป่าชุมชน สร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของชุมชนในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า ส่งเสริมเรื่องการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดภาวะโลกร้อน

๖. นโยบายด้านการเมืองการฯ พัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดเวทีประชาคมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนการประสานกับภาคีเพื่อการบริหารจัดการที่โปร่งใสเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ยังเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นพื้นที่เป็นตัวตั้ง มุ่งเน้นทุนและศักยภาพของชุมชนในการที่จะนำมาบริการจัดการเพิ่มการเสริมสร้างตัวของชุมชน กลุ่มองค์กรให้เป็นศูนย์การเรียนรู้

### การวิเคราะห์ศักยภาพ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดนสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

#### ๕.๑ ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๔) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๖) จัดให้มีการสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการและการดูแลเกี่ยวกับระบบน้ำเสียโดยรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การจัดการเกี่ยวกับการออกข้อบัญญัติตำบลเกี่ยวกับการจัดการปัญหาเกี่ยวกับ

สิ่งแวดล้อม เช่น ขยะมูลฝอย บ่อตกไขมัน เป็นต้น

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาการสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) จัดให้มีการป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การส่งเสริมกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรมอันดีของประชาชนในเขต

ตำบล

(๔) การส่งเสริมและการสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) จัดให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดวางระบบผังเมือง
- (๔) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาในทุก

ระดับทุกหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการลงทุนตามแนวนโยบาย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา และนันทนาการ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในลักษณะที่มีพื้นที่ติดต่อกัน

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๔) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริมการประองตองสมานฉันท์ของประชาชน และการปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ โดยใช้เทคนิค SEOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์

### ปัจจัยภายใน

ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา

ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น

- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะคติ พฤติกรรม เป็นต้น
- งบประมาณ รวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ
- ระบบฐานข้อมูล
- การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากร เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยในหน่วยงานมีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงาน

### ปัจจัยภายนอก

ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้ง และกลุ่มผลประโยชน์
- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน) การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง
- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
- เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอ ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อชุมชนท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาส อันดีต่อชุมชนหรือท้องถิ่นโดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength : S)

๑. เป็นศูนย์กลางการค้า การขนส่งเชื่อมโยงภูมิภาคในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเปิดเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

๒. มีสภาพเป็นนิติบุคคล สามารถสร้างระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่ครอบคลุม และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

๓. มีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมโยงต่อระหว่างถนนหลัก ถนนรอง ที่คลองตัวและสะดวกกับแหล่งอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก และกรุงเทพฯ

จุดอ่อน (Weakness : W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีงบประมาณที่จำกัด

๒. อุปกรณ์เครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

๓. ขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำถาวรขนาดใหญ่ เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ภายในตำบล โดยเฉพาะการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุด น้ำหนักบรรทุกที่เกินกว่าที่กำหนด

๒. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองระดับประเทศการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษหรือประชาคมอาเซียน ส่งผลกระทบต่อการบริหาร การให้บริการในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีหมู่บ้านที่เข้มแข็ง และกลุ่มองค์กรต่างๆ ในพื้นที่ของตำบลเบญจขร ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้การสนับสนุน การรวมกลุ่มในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการร่วมมือเพื่อการตอบสนองต่อวิถีชีวิตของชุมชนและคนในท้องถิ่น ทำให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เกิดความยั่งยืนและความสามัคคีของคนในชุมชน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย การส่งเสริมและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน ตลอดจนอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๓. ประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการออกกำลังกายมากขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนกลุ่มองค์กร ชมรมต่างๆ เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพให้ห่างไกลจากโรคภัยต่างๆ

๔. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๒ แห่ง

๕. มีโรงเรียนขยายโอกาสระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจำนวน ๓ แห่ง

๖. รัฐบาลมีนโยบายจัดสวัสดิการให้เบี้ยยังชีพกับผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้มีรายได้น้อยอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน โดยเฉพาะในช่วงของการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การดูแลรักษาความสะอาดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย การรुक้าพื้นที่สาธารณะโดยเฉพาะถนนที่ติดกับพื้นที่เกษตรกรรม

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ยังขาดแหล่งเรียนรู้ศึกษาค้นหาข้อมูลทางด้านการศึกษา เช่น ห้องสมุดตำบล

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับประเทศกัมพูชา จะมีปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด การโจรกรรม การลักขโมย การค้าแรงงาน เป็นต้น

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศกัมพูชา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ร่วมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้กับประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรสามารถดูแลด้านสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากขึ้นกว่าเดิม

๓. เป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับการเปิดจุดผ่อนปรนถาวร พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เป็นพื้นที่เป้าหมายในการลงทุนของนักลงทุนเมื่อมีการขยายพื้นที่ลงทุนและเป็นพื้นที่ในการใช้คมนาคมด้านการขนส่งผ่าน

๔. มีสถานศึกษาที่ครอบคลุมในพื้นที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางด้านการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน เพิ่มโอกาสและการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางการศึกษาของเด็กและเยาวชนหรือการสร้างนวัตกรรมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับเทคโนโลยี

อุปสรรค (Threat = T)

๑. อัตราค่าครองชีพ โดยเฉพาะการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของนโยบายรัฐบาลส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม

๒. ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว โรคติดต่อ จากสภาพพื้นที่ใกล้กับชายแดนซึ่งมีเพียงลำคลองกั้นกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอโดยเฉพาะช่วงฤดูแล้งสามารถเข้าออกได้ตลอดแนว

๓. การใช้เทคโนโลยีปัจจุบันการสื่อสาร ข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะทางอินเทอร์เน็ต ที่วิไม่ว่าจะเป็นในหรือนอกประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน ประชาชนที่ต้องตกเป็นเหยื่อของพวกมิจฉาชีพ

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีฝึกอบรมให้ความรู้ให้แก่ อปพร. อสม และผู้นำชุมชนทุกปีที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

๒. ชุมชนมีมาตรการในการเฝ้าระวังป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการเข้าเวรยาม จุดเสี่ยง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว
๒. บุคลากรมีการโอนย้ายการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันไม่ต่อเนื่อง ขาดความเชี่ยวชาญและบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ยังขาดความชำนาญ
๓. สภาพพื้นที่ชายแดนเข้าออกง่ายทำให้บุคคลภายนอกเข้ามาใช้เป็นเส้นทางผ่านในเรื่องของปัญหาเสพติด
๔. ขาดแรงงานในภาคการเกษตรต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขอนามัย อาชญากรรม การลักขโมย และยาเสพติด เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอและท้องถิ่นในการเปลี่ยนนามรบเป็นสนามการค้า
๒. ประชาชน/ชุมชน มีช่องทางในทางการค้าเพิ่มมากขึ้น และการส่งออกสินค้าทางภาคเกษตรกรรมโดยอาศัยการค้าบริเวณตลาดจุดผ่อนปรน หรือตามแนวชายแดนที่มีประชาชนอาศัยอยู่การแลกเปลี่ยนสินค้ามีมากขึ้น
๓. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมของคนในชุมชนกับประเทศเพื่อนบ้าน (กัมพูชา) เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาได้โดยเฉพาะในเรื่อง อาชญากรรม และยาเสพติด

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวน ราคาน้ำมันแพง ส่งผลกระทบต่อต้นทุนในการผลิตไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรม หรือภาคเกษตรกรรม แม้กระทั่งด้านการท่องเที่ยว
๒. ขาดการประสาน ความร่วมมือในการดำเนินงานที่มีเป้าหมายเดียวกันแต่ไม่บูรณาการร่วมกันต่างคนต่างทำ
๓. การขยายตัวของเมือง การลงทุนค่อนข้างรวดเร็ว ระบบบริษัทเข้ามามีอิทธิพลต่อการค้าในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการค้ารายย่อยและที่สำคัญคือส่งผลกระทบต่อแผนนโยบายของรัฐบาลค่อนข้างมากในปัจจุบันด้านการค้าและการลงทุน
๔. แผนนโยบายของประเทศเพื่อนบ้าน ที่ไม่แน่นอนตลอดจนการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้านที่มีหลายประเทศเข้ามาลงทุนโดยเฉพาะจีน ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคบริโภค ไฟฟ้า เป็นต้น

๔) ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้นำ หน่วยงาน ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ
๒. ประชาชน มีความรู้ มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำเกษตรอินทรีย์หรือเกษตรปลอดภัย
๓. สภาพพื้นดินมีความสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกพืชได้หลากหลายโดยเฉพาะการปลูกพืชสวนผสมผสานกับการปลูกพืชไร่
๔. มีการดำเนินการของกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness = W)



๑. แหล่งน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากสภาพของพื้นที่ลาดเอียงกักเก็บน้ำไม่ค่อยอยู่

๒. น้ำเสียจากการเกษตร ที่เกษตรกรมีอัตราการใช้สารเคมีค่อนข้างมากในภาคเกษตรกรรมส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำดินไหลลงสู่แหล่งน้ำทำให้มีสารเคมีตกค้างในแหล่งน้ำส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปาผิวดินและใต้ดิน

๓. น้ำใต้ดินมีสารตะกอนหินปูนค่อนข้างสูง ส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปา และการใช้น้ำประปาเพื่อการเกษตร

๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะปัญหาพื้นที่ทิ้งขยะมูลฝอย และรถในการจัดการขยะมูลฝอย

๕. ประชาชนยังขาดความตระหนักในความเป็นเจ้าของ ความเอาใจใส่ในการดูแลรักษา การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหาหมอกควัน ต่อสุขภาพ และการท่องเที่ยว

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของรัฐบาล จังหวัด เกี่ยวกับแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสภาพพื้นที่ วิถีชีวิตของคน ชุมชนของตำบลเบญจขร

๒. ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ เอกชน องค์กรต่างๆ ที่ร่วมมือกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๓. สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ โดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง  
อุปสรรค (Threat = T)

๑. ประชาชน พ่อค้า(รถขายของชำ) นอกพื้นที่ของตำบลเบญจขร นำขยะมูลฝอยมาทิ้งในพื้นที่โดยเฉพาะบริเวณทางสาธารณะ

๒. สภาวะโลกร้อน (Global Warming) ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก โดยเฉพาะพื้นที่เกษตรกรรม

๓. ฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรโดยเฉพาะไร่อ้อย ส่งผลกระทบต่อการทำงานขนส่งการบรรทุก

๔. ปัญหามัธยมศึกษา เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วัตภัย ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการดำเนินการแก้ไขการเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอ

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีวัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน ประชาชน ผู้นำในตำบลเบญจขร

๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓. มีการอนุรักษ์และการสืบสานประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เช่น ประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีบุญเข้าพรรษา งานบุญตักบาตรกลางบ้าน

๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั่งงาม เป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของตำบล

๕. พื้นที่ตั้งใกล้กับประเทศกัมพูชาที่มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีงามต่อกัน  
ระหว่างประชาชนทั้งสองประเทศ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ค่านิยมด้านวัตถุ การแต่งกาย กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยซึ่ง  
ส่งผลกระทบต่อโดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน

๒. เด็กและเยาวชนมีค่านิยมการลอกเลียนแบบอารยธรรมของต่างประเทศ หรือ  
ตามสื่อซึ่งเป็นค่านิยมที่ผิด ก่อให้เกิดการขาดจิตสำนึก

๓. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมยังไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุม เนื่องจาก  
บุคลากรมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. เกิดการประยุกต์การแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมระหว่างประเทศ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมศาสนาและ  
วัฒนธรรมเกิดข้อขัดขวางจากหน่วยงานตรวจสอบจนหน่วยงานไม่ยอมจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความ  
ต้องการของประชาชน

๒. แนวทางนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ให้เป็นรูปธรรมที่  
ชัดเจน

๓. ขาดการประชาสัมพันธ์จากภาครัฐปัจจุบันเน้นข่าวที่เกี่ยวกับความรุนแรง ไม่มี  
การนำเสนอเกี่ยวกับงานด้านนี้จริงจริง

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลเบญจขรที่ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตาม  
ภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กฎหมาย เนื่องจากมีสภาพเป็นนิติ  
บุคคล

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ที่ให้เข้าใจ  
ถึงปัญหาความต้องการของประชาชน

๕. มีแผนในการพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการการจัดการทำแผน การทำงาน  
ร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๖. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนอง  
ต่อการแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน

๗. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และตามกำลัง  
งบประมาณ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บุคลากรในองค์กรมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลาย และทดแทนกันได้ ในกรณีขาดใครไป

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการความร่วมมือกันในการ ยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ แต่ยึดเพียงเป้าหมายงานในหน้าที่ของตนเองเพื่องานในส่วนที่ตนเอง รับผิดชอบให้แล้วเสร็จ

๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมกับภาครัฐ และผู้นำ ท้องที่กับท้องถิ่น

๔. สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบไม่ตอบสนองต่อการให้บริการหรือติดต่อ ราชการประสานงาน

๕. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ ทำให้ เกิดการทำงานที่ไม่มีความต่อเนื่อง และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๖. การจัดทำระบบฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมไม่เป็นระบบ การประสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรยังไม่กระจายไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ได้รับการอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ต่างๆ

๒. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หน่วยงานอื่นๆ

๓. การประกวดการบริหารจัดการที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนา องค์กรและบุคลากร

๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทำให้ สามารถนำมาปรับปรุงในการทำงานให้เกิด ความคล่องตัวและรวดเร็วมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

๕. การกระจายอำนาจมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น เกิดความใกล้ชิดในการตอบสนองต่อ ปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่น เนื่องจากบางเรื่องไม่มีกฎหมายรองรับ

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาในการจัดสรรต้อง ใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งบางครั้งก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่จะดำเนินการ

๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจไม่มีความชัดเจนและกระจาย อำนาจให้ไม่หมดเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมเนื่องจากกฎหมายไม่ให้อำนาจไม่อยู่ในหน้าที่

๔. การทำคามอิสระในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เต็มที่ ยัง ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจรจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด/งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. กองช่าง/สำนักงานปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักงานปลัด / งานป้องกันฯ
<b>ภารกิจรอง</b> ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

### ของบุคลากรในสังกัด องค์กรการบริหารส่วนตำบลเบญจขจร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li><li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>มีภาระหนี้สิน</li></ol>
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"><li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารให้เป็นผู้แทน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่</li> </ol>

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**๘.๑ โครงสร้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>๑.๒ งานนโยบายและแผน</li> <li>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๑.๔ งานกฎหมายและคดีความ</li> <li>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ol>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>๑.๒ งานนโยบายและแผน</li> <li>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๑.๔ งานกฎหมายและคดีความ</li> <li>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> </ol>

<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาหาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาหาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานก่อนระดับวัยเรียนและปฐมวัย	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานก่อนระดับวัยเรียนและปฐมวัย

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกๆ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่  
 ๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด  
 ๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน  
 ๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่  
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่  
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่  
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร  
 ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้  
 ๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ  
 ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑	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 (๒๓๐×๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐×๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

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

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนว



สำหรับการคำนวณจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้เช่นงานด้าน สารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจำนวนเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจจร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ จึงขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## ๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีปริมาณเพิ่มมากขึ้นหรือลดลง และนำมาประกอบการกำหนดว่าจะเพิ่มตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้แต่ละส่วนราชการเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ สวัสดิ์
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายพิเชษฐ์ วงศ์อยู่
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน ๒ พ.ย.๖๓)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายบัณฑิต สวัสดิ์รัมย์
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวเนตนาภา รัตน์ประโคน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุจิรา ห้อยมาลัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายนที คงทอง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ บัวกลาง
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางหนึ่ง ไชยโชติ
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท.
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสท.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธัญญา อุบลรัมย์
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสาวิตรี ศิริเวช
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุรีย์ฉาย ยะถาการ
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสท.
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอารีรัตน์ อดทน
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายภาณุพงษ์ สาสีวง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายงาน กสธ.
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายวรวุฒิ แก่นจันทร์
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุรักษ์ หวังเชิดกลาง
ครู อื่นดับ คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	นางสาววรรณวิภา เต็มทอง นางสาวศรีไพร สายบุตร
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวคณิดา แสงศรี
ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	นางจินตนา ศิริเวช นางสาวพจณี จันลา นางสาวปริญญา แก้วกลิ่น
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววัชรภรณ์ ภูระโง
<b>รวม</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>๔๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งขึ้นในแต่ละปี

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น หมายถึง การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาอายุ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตร่าไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

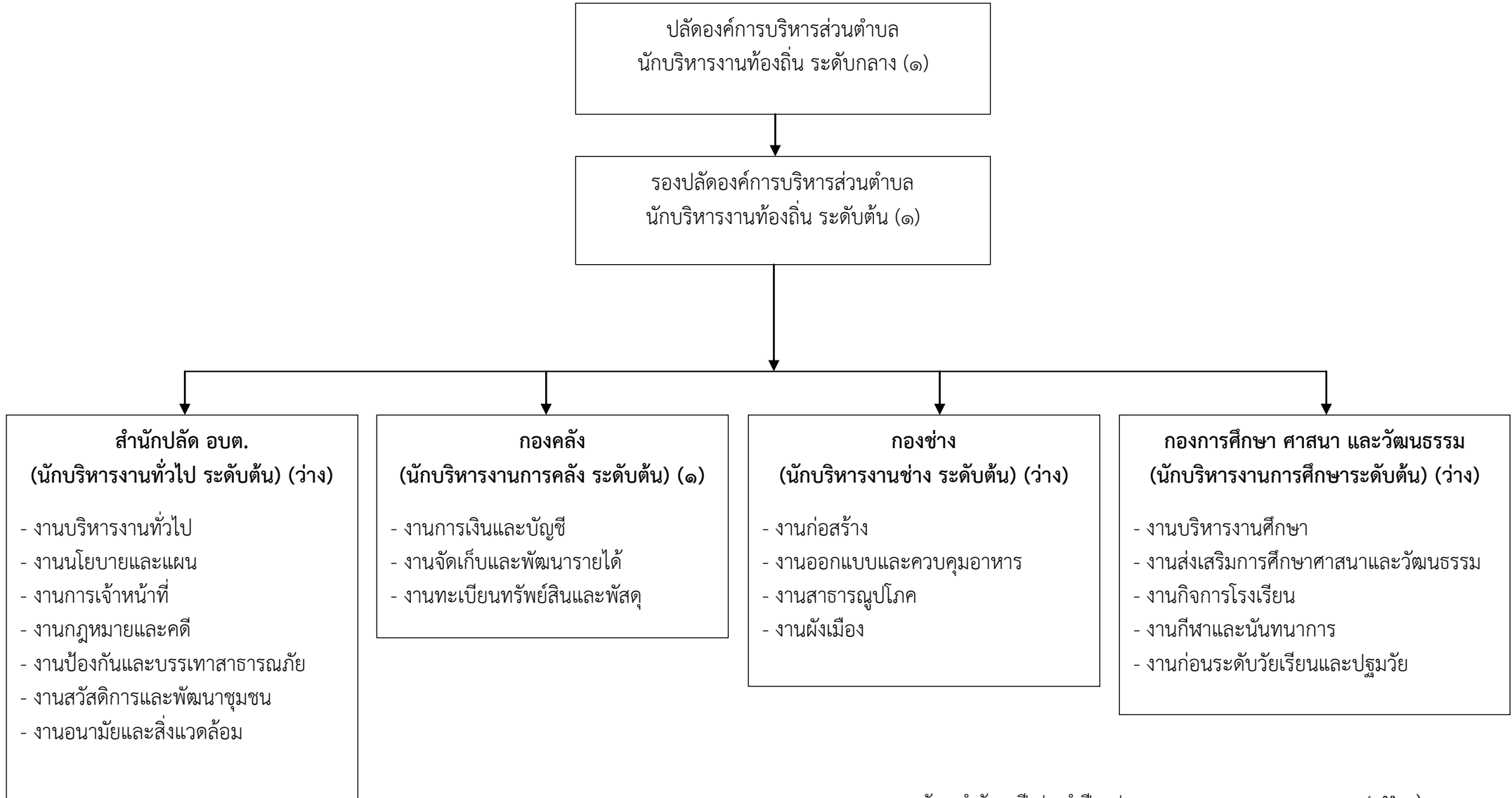






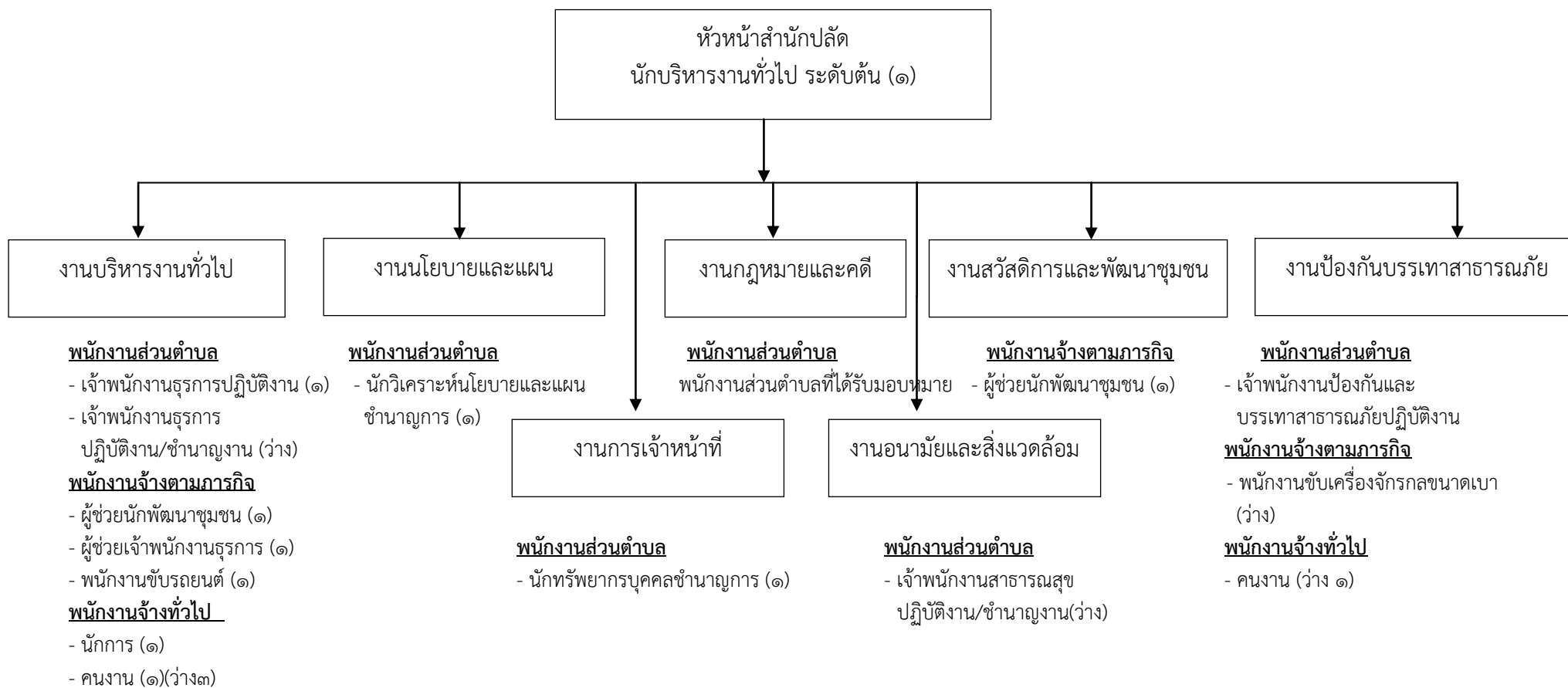
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร



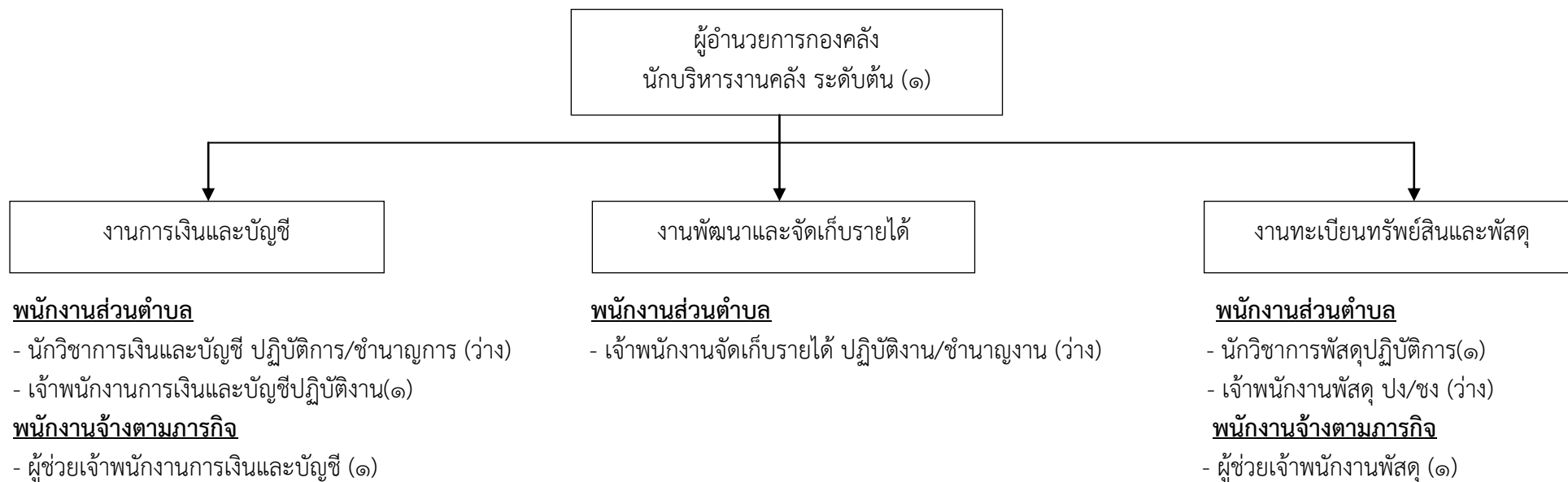


โครงการรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



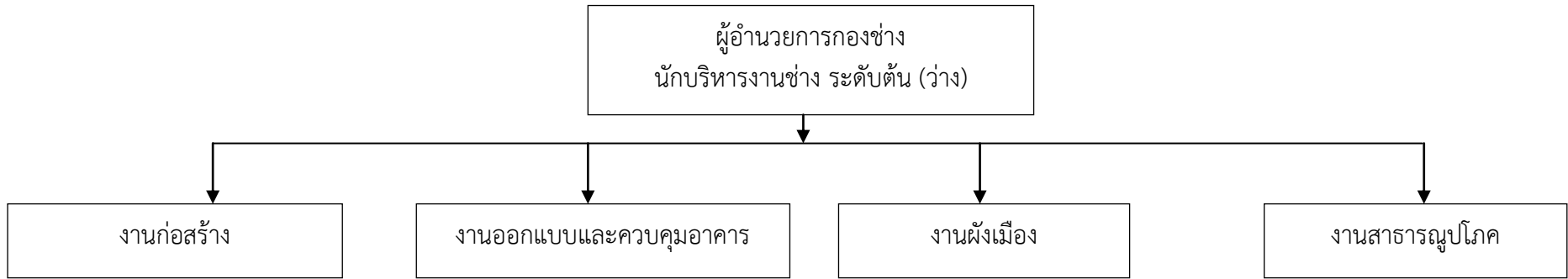
ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๒	๓	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ
จำนวน	๑	๑	-	๑	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร



**พนักงานส่วนตำบล**

- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- คนงาน (๑)

**พนักงานส่วนตำบล**

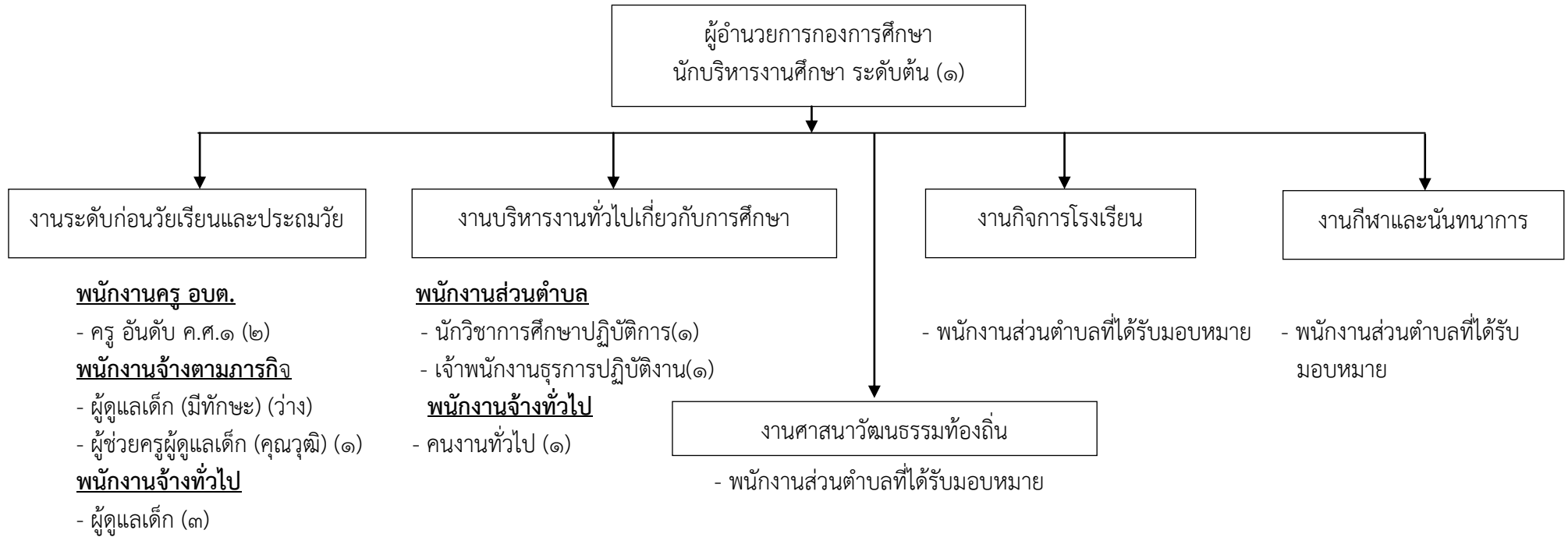
- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.(ว่าง)

- พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย

- พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑

โครงการกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๒	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอนันต์ สวัสดิ์	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	นายพิเชษฐ วงศ์อยู่	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๑๑,๔๘๐
	<b>สำนักปลัด</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๔	น.ส.สุภารัตน์ ดาเวช	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)			
๕	นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)			
๖	นายบัณฑิต สวัสดิ์รัมย์	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			
๗	นางสาวเนตภา รัตน์ประโคน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐x๑๒)			
๘	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)			ว่าง
๙	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๐	น.ส.รุติจิรา ห้อยมาลัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๒๔๐ (๑๘,๗๗๐x๑๒)			
๑๑	น.ส.ศิริวรรณ แซ่มซ้อย	ปวส.เทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)											
๑๒	นายที้ คงทอง	ปวส. การเกษตร	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)			
๑๓	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๔	นางหญิง ไชยโชติ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	นายอนิ่ง บัวกลาง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๖	-ว่าง-			คนงาน			คนงาน	-	๔๓๒,๐๐๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)			ว่าง(๔)
	<b>กองคลัง</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๑๗	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	ปริญญาโท (บธ.ม)	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๑๘,๐๘๐
๑๘	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ขอใช้บัญชี กสค.
๑๙	นางสาวธนิดา อุปมัย	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๔๙,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			
๒๐	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ขอใช้บัญชี กสค.
๒๑	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ว่าง
๒๒	นางธัญมน อุปลัมภ์	ปวส. บริหารธุรกิจ(บัญชี)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง.	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๓	น.ส.สาวิตรี ศิริเวช	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๕,๘๐๐ (๑๒,๑๕๐x๑๒)			
๒๔	น.ส.สุรีย์ฉาย ยะถาคาร	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>กองช่าง</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๒๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กสส.
๒๖	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	๒๓๒,๙๒๐ (๒๔,๒๘๕x๑๒)			ว่าง
๒๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๒๘๕x๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๘	นางสาวอารีรัตน์ อดทน	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๙	นายภาณุพงษ์ สาลีพวง	ปวส. ช่างโยธา	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓๐	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กสส.
๓๑	นายวรวิทย์ แก่นจันทร์	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๙,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)			
๓๒	นายอนุรักษ์ หวังเชิดกลาง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)			
	<b>พนักงานครู ๐๒๓.</b>											
๓๓	น.ส.ศรีไพร สายบุตร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย) ๕ ปี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๕	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๕	ครู	คศ.๑	๒๔๙,๑๒๐ (๒๐,๗๖๐x๑๒)			
๓๔	น.ส.วรรณวิภา เต็มทอง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย) ๔ ปี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๔	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๔	ครู	คศ.๑	๒๔๐,๗๒๐ (๒๐,๐๖๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๕	นางคณิตา แสงศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๓๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-			ว
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๗	นางจินตนา ศิริเวช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๓๘	นางสาวพจนีย์ จันลา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๓๙	นางสาวประริณญา แก้วกลิ่น	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๔๐	นางสาววัชรภรณ์ ภูระโง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร มีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑๒.๑ การพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล โดยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

๑๒.๒ การพัฒนาด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานในตำแหน่ง เป็นต้น

๑๒.๓ การพัฒนาด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการให้บริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน โดยส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร เป็นต้น

๑๒.๔ การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การส่งเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เช่น การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อย ๑ ปี เป็นต้น

๑๒.๕ การพัฒนาด้านศีลธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การเข้ารับการอบรมในหลักสูตรหรือเข้าร่วมโครงการต่างๆ ในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อใช้หลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องเกี่ยวกับความประพฤติ ดังนี้

### ๑) มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

ข้าราชการ พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ทุกคน มีหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและมีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่ปิดบัง

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ร่วมกับการพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่ คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

# ภาคผนวก

**องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร  
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว**

**๑. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**๑.๑ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู อบต.**

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
ปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
รองปลัด อบต.	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑
สำนักปลัด	๗	๔	๓	-	-	๗	-	-	๗	-	-	๗
กองคลัง	๖	๓	๓	-	-	๖	-	-	๖	-	-	๖
กองช่าง	๓	-	๓	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕	๔	๑	-	-	๕	-	-	๕	-	-	๕
รวม	๒๓	๑๓	๑๐	-	-	๒๓	-	-	๒๓	-	-	๒๓

**๑.๒ พนักงานจ้าง**

โครงสร้างส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕			กรอบอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๖		
	อัตราทั้งหมด	มีคนครอง	อัตราว่าง	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา	เพิ่ม	ลด	รวมอัตรา
สำนักปลัด	๑๐	๕	๕	-	-	๑๐	-	-	๑๐	-	-	๑๐
กองคลัง	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองช่าง	๒	๒	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๒
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๖	๕	๑	-	-	๖	-	-	๖	-	-	๖
รวม	๒๐	๑๔	๖	-	-	๒๐	-	-	๒๐	-	-	๒๐

**๒. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

รายการ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒,๑๒๕,๒๗๖	๓๓,๗๓๑,๕๔๐	๓๕,๔๑๘,๑๑๗
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๙,๘๘๓,๒๑๐	๑๐,๑๖๖,๗๐๕	๑๐,๔๕๐,๒๙๕
คิดเป็นร้อยละ	๓๐.๗๖	๓๐.๑๔	๒๙.๕๑



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะสิ้นสุด ลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข  
เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา  
ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน  
และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งงาน ให้  
รับผิดชอบเพื่อตอบสนองการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปด้วยความ  
เรียบร้อย ส่วนราชการในสังกัดมีหน้าที่รับผิดชอบงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย จึงอาศัยอำนาจตามความ  
นัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒  
และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐  
สิงหาคม ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

๑. **สำนักปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดใดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ  
เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและ  
แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา  
การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การให้คำปรึกษาหน้าที่  
และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การ  
บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ใน  
ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วน  
ตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้าง  
งานในสำนักงานปลัด ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- ๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่

๒. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงิน ทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทศรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓ **กองช่าง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน
- ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ
- ๔.๕ งานก่อนระดับวัยเรียนและปฐมวัย

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อุดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร  
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายเอื้อน อดทน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

**บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอกลองหาด จังหวัดสระแก้ว**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอนันต์ สวัสดิ์	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	กลาง	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	นายพิเชษฐ วงศ์อยู่	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. นักบริหารงาน ท้องถิ่น	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๔๑๑,๔๘๐
	<b>สำนักปลัด</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๓	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ ว่าง
๔	น.ส.สุภารัตน์ ดาเวช	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐X๑๒)			
๕	นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)			
๖	นายบัณฑิต สวัสดิ์รัมย์	ปวส. ช่างไฟฟ้ากำลัง	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐X๑๒)			
๗	นางสาวเนตภา รัตน์ประโคน	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๔๗๐X๑๒)			
๗	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕X๑๒)			ว่าง
๘	-ว่าง-		๖๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๕๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕X๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๙	น.ส.รุติจิรา ห้อยมาลัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๕,๒๔๐ (๑๘,๗๗๐X๑๒)			
๑๐	น.ส.ศิริวรรณ แซ่มซ้อย	ปวส.เทคโนโลยี สารสนเทศ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๔๘๐ (๑๒,๗๙๐X๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีทักษะ)											
๑๑	นายหนี่ คงทอง	ปวส. การเกษตร	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐x๑๒)			
๑๒	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๓	นางหนึ่ง ไชยโชติ	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๔	นายอนันต์ บัวกลาง	มัธยมศึกษาตอน ปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
๑๕	-ว่าง-			คนงาน			คนงาน	-	๔๓๒,๐๐๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)			ว่าง (๔)
	<b>กองคลัง</b>											
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>											
๑๖	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	ปริญญาโท (บธ.ม)	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นัก บริหารงานคลัง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๑๘,๐๘๐
๑๗	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			ขอใช้บัญชี กสธ.
๑๘	นางสาวธนิศา อุปมัย	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๙๙,๔๘๐ (๑๗,๒๙๐x๑๒)			
๑๙	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๐	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			ว่าง
๒๑	นางธัญมน อูปลัมภ์	ปวส. บริหารธุรกิจ (บัญชี)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๒	น.ส.สาวิตรี ศิริเวช	ปวส. คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๕,๘๐๐ (๑๒,๑๕๐x๑๒)			
๒๓	น.ส.สุรีย์ฉาย ยะถาคาร	ปวส.การบัญชี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	กองช่าง											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กสธ.
๒๕	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๓๒,๙๒๐ (๒๔,๒๘๕x๑๒)			ว่าง
๒๖	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ขง.	๖๒-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๒๘๕x๑๒)			ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	นางสาวอารีรัตน์ อดทน	ปริญญาตรี วิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๘	นายภาณุพงษ์ สาสีพวง	ปวส. ช่างโยธา	-	คนงาน		-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X๑๒)			
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๙	-ว่าง-	-	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๖๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กสธ.
๓๐	นายวรวิทย์ แก่นจันทร์	ปริญญาตรี	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๙,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)			
๓๑	นายอนุรักษ หวังเขตกลาง	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๙,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐x๑๒)			
	พนักงานครู อดต.											
๓๒	น.ส.ศรีโพธิ์ สายบุตร	ปริญญาตรี (การศึกษา ปฐมวัย) ๕ ปี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๕	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๕	ครู	คศ.๑	๒๔๙,๑๒๐ (๒๐,๗๖๐x๑๒)			
๓๓	น.ส.วรรณวิภา แต้มทอง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย) ๔ ปี	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๔	ครู	คศ.๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐๐-๓๔	ครู	คศ.๑	๒๔๐,๗๒๐ (๒๐,๐๖๐x๑๒)			

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๓๔	นางคณิตา แสงศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๓๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-			ว่าง
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๓๖	นางจินตนา ศิริเวช	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๓๗	นางสาวพจนีย์ จันลา	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๓๘	นางสาวประริณญา แก้วกลิ่น	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			
๓๙	นางสาววัชรภรณ์ ภูระโง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x๑๒)			

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเอื้อน อดทน	ประธาน	เอื้อน อดทน
๒	นายอนันต์ สวัสดิ์	กรรมการ	อนันต์ สวัสดิ์
๓	นายพิเชษฐ์ วงศ์อยู่	กรรมการ	พิเชษฐ์ วงศ์อยู่
๔	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	กรรมการ	อัจฉรา อารีตระกูลเลิศ
๕	นายวรวิทย์ แก่นจันทร์	กรรมการ	วรวิทย์ แก่นจันทร์
๖	นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช	กรรมการ/เลขานุการ	สุภารัตน์ ดาเวช
๗	นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์
๘	นางสาวเนตนาภา รัตน์ประโคน	ผู้ช่วยเลขานุการ	เนตนาภา รัตน์ประโคน

ผู้ไม่มาประชุม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ที่ ๓๒๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓  
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนี้

- |       |  |                      |
|-------|--|----------------------|
| ๑.๒.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล                  | ประธานกรรมการ        |
| ๑.๒.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล                  | คณะกรรมการ           |
| ๑.๒.๓ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รท.ผอ.กองช่าง | คณะกรรมการ           |
| ๑.๒.๔ | ผู้อำนวยการกองคลัง                         | คณะกรรมการ           |
| ๑.๒.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม    | คณะกรรมการ           |
| ๑.๒.๖ | หัวหน้าสำนักปลัด                           | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๑.๒.๗ | นักทรัพยากรบุคคล                           | ผู้ช่วยเลขานุการ     |
| ๑.๒.๘ | เจ้าพนักงานธุรการ                          | ผู้ช่วยเลขานุการ     |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่  
ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่ไปที่มาเป็นอย่างไร ขอให้เลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการรับทราบร่วมกัน ครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ - ขอบคุณครับท่านประธาน ขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแผนเดิมของ อบต.เบญจขร ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งสาระ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้เกิดการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

เลขานุการ

- การวิเคราะห์ค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ใช้หลักบันได ๘ ชั้น ตามคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

ขั้นตอนที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

ขั้นตอนที่ ๗ การกำหนดตำแหน่ง สายงาน และประเภทตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๘ การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้



เนื่องจากการวิเคราะห์ค่างานนั้นจะต้องคำนึงถึงภารกิจขององค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนเส้นทางคมนาคม
- ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ**

- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข
- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างสุขภาพ

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเกษตรกรรม**

- ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของเกษตรกร
- จัดหาและปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำทางการเกษตร

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ**

- บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและข้อระเบียบกฎหมาย

#### **การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง**

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ใช้การวางกรอบ อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนด นโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

สามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ถนนในพื้นที่ตำบลเบญจขจร ได้รับการบำรุงรักษา</li> <li>- ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้สาธารณูปการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา</li> <li>- นายช่างเขียนแบบ</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ/ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่ดีและอัตราการแพร่ระบาดลดน้อยลง</li> <li>- การแพร่ระบาดของยาเสพติดและปัญหาความไม่สงบต่างๆ ลดน้อยลง</li> <li>- ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ได้รับสวัสดิการตามสิทธิ</li> <li>- เด็กเยาวชนได้รับบริการทางการศึกษา</li> <li>- ประชาชนร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพ</li> <li>- ประชาชนมีรายได้จากอาชีพหลักและอาชีพเสริม</li> <li>- เยาวชน ประชาชน มีความรู้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตการประกอบอาชีพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน</li> <li>- เจ้าพนักงานป้องกันฯ</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</li> <li>- ยาม - นักการ - คนงาน</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- ประชาชนชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด</li> <li>- ประชาชนมีรายได้จากการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทาง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต.</li> <li>- หน.สำนักปลัด</li> <li>- ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>

	การเกษตรและอื่น	- เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> <b>การจัดการ</b> <b>ทรัพยากรธรรมชาติ</b> <b>และสิ่งแวดล้อม</b>	- เกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ - ทรัพยากร ธรรมชาติได้รับการคุ้มครองบำรุงรักษา - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบลตาหลังใน	- ปลัด อบต. – รองปลัด อบต. - จพง.สาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - คนงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> <b>การบริหารจัดการ</b>	- การบริหารมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและถูกต้องตาม ระเบียบกฎหมาย	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงาน จ้างทุกระดับ

ผู้ช่วยเลขานุการ - แต่ละส่วนราชการได้ส่งปริมาณงานมาให้ฝ่ายเลขานุการเรียบร้อยแล้ว และได้ดำเนินการ  
วิเคราะห์ค่างาน ตามที่แต่ละส่วนราชการส่งมา โดยการวิเคราะห์ค่างานขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเบญจขจร ตามเอกสารที่แนบท้ายมาจะ

**จำนวนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังเดิม มีดังนี้**

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักงานปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ (ประกาศสรรหา)
๒	สำนักงานปลัด	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมี อยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๓	กองคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๔	กองคลัง	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๕	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมี อยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๖	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ (ประกาศสรรหา)
๗	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมี อยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๘	กองช่าง	นายช่างเขียนแบบ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมี อยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
๙	กองการศึกษาฯ	ผู้อำนวยการกอง การศึกษาฯ	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้ (ประกาศสรรหา)

- ผู้ช่วยเลขานุการ - ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังมีตำแหน่งใดบ้าง ที่เราจะสามารถ  
ปรับ  
เกลี้ยตำแหน่งได้ ซึ่งอยู่ที่ภาระงานปัจจุบันยังมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไรครับ
- ประธาน - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข, นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงาน  
จัดเก็บรายได้, นายช่างโยธา, นายช่างเขียนแบบ อยู่ในส่วนราชการโดยมีผู้บังคับบัญชา คือ  
หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง และผู้อำนวยการกองช่าง จึงขอให้หัวหน้าส่วน  
ราชการได้วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นภาระงานนี้ด้วยครับ
- หัวหน้าสำนักปลัด - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิม เนื่องจากสำนักปลัด  
ปฏิบัติงานมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องใช้ความรู้ทาง  
เทคนิคหรือวิชาการ และต้องมีบุคลากรที่ดูแลในสายงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ผู้อำนวยการ  
กองคลัง - ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิม เนื่องจาก เป็นตำแหน่งที่มี  
ความสำคัญ มีหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ และกองคลังจะต้องมีบุคลากรที่  
ดูแลในสายงานการจัดเก็บรายได้ทั้งหมดค่ะ
- จะต้อง  
ตำบลเบญจขร ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิม เนื่องจาก เป็นตำแหน่งที่  
ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปขององค์การบริหารส่วน  
และต้องมีบุคลากรที่ดูแลงานด้านการเงินและบัญชี(ขอบัญชี)
- ดำเนินการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิม เนื่องจาก เป็นตำแหน่งที่จะต้อง  
จัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การต่ออายุสัญญา และการ  
เปลี่ยนแปลง สัญญาซื้อ หรือสัญญาจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และต้องมี  
บุคลากรที่ดูแลงาน ด้านการเงินและบัญชี จะต้องต้องมีบุคลากรที่ดูแลในสายงานทะเบียน  
ทรัพย์สินและพัสดุค่ะ(ขอบัญชี)
- ผู้อำนวยการ  
กองช่าง - ตำแหน่ง นายช่างโยธา ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมครับ เนื่องจาก กองช่างไม่มีข้าราชการ  
ดังนั้น การดำเนินงานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคารจึงต้องการบุคคลที่มีความรู้  
ความสามารถเฉพาะตำแหน่งงานช่างรังวัด และงานช่างก่อสร้าง ซึ่งมี  
ลักษณะงานที่ปฏิบัติค่อนข้างยากเกี่ยวกับการออกแบบด้านช่างโยธา จึงต้องการบุคคลที่มี  
ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านครับ
- ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ยังคงตำแหน่งไว้เหมือนเดิมครับ เนื่องจาก สายงานนี้คลุมถึง  
ตำแหน่งต่างๆ การดำเนินงานออกแบบจึงต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ  
ตำแหน่งงานช่าง เขียนแบบ ที่ปฏิบัติงานทางช่างเขียนแบบ
- จำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างที่ว่างตามกรอบอัตรากำลังเดิม มีดังนี้



กองช่าง กำลังคนตามกรอบอัตรากำลังเดิมมีเพียงพอแล้ว ขาดแต่ข้าราชการมาบรรจุให้ครบตามอัตรากำลังที่ว่างอยู่ครับ  
แต่จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับเงินดำเนินงานสารบรรณ เพื่อให้การบริหาร

งานเอกสารของกองช่างมีความเป็นระเบียบ มีระบบมากขึ้น และงานขับรถยนต์ซึ่งกองช่างได้รับ มอบรถยนต์ส่วนบุคคลจากสำนักปลัด มาเพื่อใช้ในางานของกองช่าง และจะต้องมีผู้รับผิดชอบ โดยในรอบต่อไป จึงจะขอตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตราและ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา จึงเรียนมาเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาด้วยครับ

ผู้อำนวยการ - สำหรับกองการศึกษาไม่มีความต้องการเพิ่มอัตรากำลังคนครับ เนื่องจากตามปริมาณงานและ

กองการศึกษาฯ กำลังคนมีปริมาณเพียงพอแล้ว

ประธาน - จากที่ กองช่าง ได้ขอกำหนดตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง เพื่อขอกำหนดหลังจากจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งมีพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากไม่มีผู้ดูแลระบบงานสารบรรณและผู้รับผิดชอบรถยนต์ที่สำนักปลัดมอบให้ไปดูแล จึงขอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ ฝ่ายเลขานุการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อมีผู้มาดำรงตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น หรือไม่

มติที่ประชุม เห็นด้วยกับการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในครั้งต่อไป

เลขานุการ - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มนี้หรือไม่

รองปลัด อบต. - เมื่อทุกคน ได้มีมติเห็นชอบแล้วแล้ว ขอทราบภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนด้วยครับ

เลขานุการ - ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๓๒,๑๒๕,๒๗๖	๙,๘๘๓,๒๑๐	๓๐.๗๖
๒๕๖๕	๓๓,๗๓๑,๕๔๐	๑๐,๑๖๖,๗๐๔	๓๐.๑๔
๒๕๖๖	๓๕,๔๑๘,๑๑๗	๑๐,๔๕๒,๒๙๕	๒๙.๕๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลขานุการ - ขอเสนอเปิดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจาก ปัจจุบันงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณงานมากขึ้น และความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อควบคุมกำกับดูแลงานด้านสาธารณสุข และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทางสำนักงานปลัดจึงขอจัดตั้งกองสาธารณสุขขึ้นคะ และขอแจ้งให้คณะกรรมการโปรดพิจารณาคะ

มติที่ประชุม ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ กำหนดจัดตั้ง กองสาธารณสุขฯ หลักจากการดำเนินงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเสร็จสิ้นก่อน

เลิกประชุม เวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดยางานการประชุม (ลงชื่อ) ผู้ทวนรายงานการประชุม

(นางสาวเนตนาภา รัตน์ประโคน)

(นายธนวัฒน์ วัฒนจิรพันธ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช)

คณะกรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายอนันต์ สวัสดิ์)

คณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเอื้อน อุดทน)

ประธานคณะกรรมการ