

แผนวัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

อบต.เบญจขจร



องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว

งานกาารเจ้าหน้าที่

สำนักปลัด

โทรศัพท์ ๐๓๗-๒๔๗๖๒๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และ อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเบญจขร ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวทัศนีย์ สิงหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์กร ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตจะมีการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๑
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๒
๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๑
๗ สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๑
๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๔๔
๙ การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๔๗
๑๐ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๐
๑๑ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๒
๑๒ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๓ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๔ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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 ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ พนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กำหนดเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมา กำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนด การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตาม มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) 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 ตลอดจนการรองรับการขยายตัวของพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและการเป็นประตูอาเซียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด ได้มีการแบ่งเป็นแต่ละงาน ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานบริหารงานสาธารณสุข

๓.๒.๒ กองคลัง มีหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเบิก - จ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย การควบคุมการเบิกจ่ายเงิน การทำงบทดลองประจำปีประจำปี ทะเบียนคุมเงินสะสม เงินสำรองเงินสะสม งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธรมอบหมาย ประกอบด้วย

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานจัดหาพัสดุ

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

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๓.๒.๔ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา

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

- งานบริหารงานศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจการโรงเรียน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๓.๓ การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยมีแนวความคิดดังนี้

๓.๓.๑ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และการกิจของหน่วยงาน (Strategic objective)

เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้จะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วน ไม่ต้องดำเนินการหรือมีอัตรากำลังเพียงพอแล้ว ให้พิจารณายกเลิกหรือเกลี้ยอัตรากำลังให้งานอื่นที่มีความจำเป็น หากเป็นงานที่ไม่จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังเพิ่มให้พิจารณาใช้เทคโนโลยี หรือปรับปรุงระบบงาน หรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในอนาคต

๓.๓.๒ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑. การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภทในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยนำเอาชนิดของงาน ขอบข่ายงาน จุดมุ่งหมายของงานเชิงเจตนา เชิงหน่วยวัด เป้าหมายของงาน มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา

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

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 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 มาตรฐานกลไก หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังคนทำงานจริง และต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ซึ่งเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน (มีตัวชี้วัด และพันธกิจของหน่วยงาน) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยนำข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคต โดยเฉพาะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ การกิจเร่งด่วน การกิจหลักที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการอัตรากำลังที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศาและประเด็นต่างๆ (๓๖๐ Degree+Issue) เป็นวิธีการหนึ่งในการประเมินผลการทำงานซึ่งใช้ผลจากหลายๆ แหล่งประกอบเข้าด้วยกันการประเมิน ๓๖๐ องศา เป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของผู้ที่ทำการประเมินจากหลายๆ แหล่งโดยนำคนจากรอบๆ ตัวเรามาทั้งหมด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา 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 ๕๐ องศา คือการประเมินจากด้านข้าง (ระดับเดียวกัน) จากเพื่อร่วมงาน

๓. แบบ ๑๘๐ องศา คือ การประเมินจากล่างขึ้นบน (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)

๔. แบบ ๓๖๐ องศา คือ ๑+๒+๓

ในการประเมินการวิเคราะห์จากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา และประเด็นต่างๆ เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆเรื่องการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ต่างๆ ดังนี้

๑. ต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดเรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่ง

๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ จะทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานอื่นๆ (Benchmark)

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลไพรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจและการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ข้อมูลที่ใช้การเปรียบเทียบ	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล เบญจขร	ข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบลชัย มะกรูด	ข้อมูลของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลไทรทอง
๑. ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล	อบต.ขนาดกลาง	อบต.ขนาดกลาง	อบต.ขนาดกลาง
๒. จำนวนประชากร	๔,๔๒๒ คน		
๓.จำนวนหมู่บ้าน	๑๐ หมู่บ้าน	๙ หมู่บ้าน	๘ หมู่บ้าน
๔. งบประมาณรายจ่าย	๓๓,๕๐,๕๕๐๐.-บาท		
๕. ศักยภาพ/จำนวนบุคลากร	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๑๑ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง - คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๗ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลชัยมะกรูดแบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๖ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๔ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒ คน	โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง แบ่งเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักปลัด มีอัตรากำลัง ๘ คน ๒. กองคลัง มีอัตรากำลัง ๕ คน ๓. กองช่าง มีอัตรากำลัง ๒ คน ๔. กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลัง ๒ คน ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ๑ คน

จากการวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดและวิธีการดังกล่าวข้างต้นองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจ และภาระงานที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคต

๑. สำนักปลัด

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๕ อัตรา
- นักการ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา

๔. กองการศึกษา

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๒ อัตรา
- ครู (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (จัดสรรจากกรมส่งเสริมฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๓ อัตรา
- คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ด้านการสร้างความเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในด้านการเติบโตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ภาคพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ การต่างประเทศ เชื่อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและภูมิภาค และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดสระแก้วทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑. ด้านการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชน ให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี ๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากล ๓. พื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และเชื่อมโยงอารยธรรมโบราณ ๔. เพิ่มประสิทธิภาพโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาเศรษฐกิจการบริหารจัดการด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของจังหวัดสระแก้ว ๕. เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อพัฒนาพื้นที่จังหวัดชายแดน และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสระแก้ว (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในด้านการคมนาคม สะดวก ประชาชนมีคุณภาพ ถิ่นอุตสาหกรรม การเกษตร เขตท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การบริหารจัดการ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางตามแผนพัฒนาห้าปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในด้าน ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

จัดทำรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ใช้งบประมาณทั้งสิ้น ๓๓,๕๒๕,๕๐๐.-บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๓ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๘ ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ประวัติตำบลเบญจขร

ตำบลเบญจขร เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอกลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี ตำบลชัยมะกรูดเป็นตำบลที่พื้นที่กว้างขวางมาก ประกอบด้วยหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดกับชายแดนประเทศกัมพูชา ซึ่งประเทศกัมพูชาขณะนั้นมีปัญหาการสู้รบภายในประเทศ และทำให้มีผลกระทบกับหมู่บ้านที่ใกล้ชายแดน ดังนั้นอำเภอกลองหาดและจังหวัดปราจีนบุรี จึงได้พิจารณาเห็นควรให้มีการแยกและจัดตั้งตำบลขึ้นใหม่ โดยนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ รวม ๗ หมู่บ้าน กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศเป็นตำบลเบญจขร ขึ้นเมื่อ พ.ศ.๒๕๓๑ โดยใช้ชื่อหมู่บ้านเบญจขร เป็นชื่อตำบล โดยมี นายบุญเลิศ ปลื้มมะลิ่ง เป็นผู้ใหญ่บ้านหมู่ที่ ๑ (บ้านน้ำคำ) และได้รับเลือกเป็นกำนันประจำตำบลเบญจขรคนแรก ปัจจุบันตำบลเบญจขรได้มีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน

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

“ตำบลเบญจขร” เกิดจากการนำเอาชื่อหมู่บ้านเบญจขรซึ่งเป็นหมู่บ้านที่อยู่กึ่งกลางของหมู่บ้านต่างๆ ที่แยกออกมาจัดตั้งเป็นตำบลขึ้นใหม่ เดิมเป็นหมู่บ้านอยู่ในเขตตำบลชัยมะกรูด อำเภอกลองหาด จังหวัดปราจีนบุรี



ตราสัญลักษณ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ตราสัญลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประกอบด้วย

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

๒. ดวงอาทิตย์ หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งกำลังขึ้นมาทางด้านหลังของเขาและ
มีรัศมีเปล่งประกาย หมายความว่า การมีความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจกันจะนำพาความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ทุก
พื้นที่ดั่งแสงของพระอาทิตย์ที่ส่องสว่างทั่วถึงทุกแห่ง

๑. สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ ถนนสายวัฒนา - คลอง
หาด ตำบลเบญจขร อำเภอลองหาด จังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอลองหาด ๑๐ กิโลเมตร ห่างจาก
จังหวัดสระแก้ว ๖๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗,๕๔๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๔.๐๖ ตารางกิโลเมตร โดยมี
อาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลไทรทอง และตำบลไทรเดี่ยว อำเภอลองหาด

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทับพริก อำเภออรัญประเทศ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลชัยมะกรูด อำเภอลองหาด

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลคลองหาด อำเภอลองหาด

๑.๒ ภูมิประเทศ

ตำบลเบญจขร มีสภาพพื้นที่เป็นที่ลอนคลื่นสูงๆต่ำๆ ลักษณะเป็นสูงเนิน
เขา น้ำท่วมเป็นบางแห่ง ซึ่งเดิมพื้นที่ตำบลเบญจขรเป็นป่าดงดิบ โดยสรุปสภาพพื้นที่ตำบลเบญจขร แบ่ง
ลักษณะพื้นที่ได้ ๒ ลักษณะ ดังนี้

๑. ลักษณะพื้นที่ดอน จะใช้ปลูกพืชไร่และไม้ยืนต้น อยู่ทางทิศตะวันออก
และทิศใต้ของตำบล ลักษณะพื้นที่เป็นภูเขาต่ำและที่ดอน

๒. ลักษณะพื้นที่ราบต่ำ จะใช้ปลูกข้าว ไม้ผล อยู่ทางทิศตะวันออกของ
ตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ภายในตำบลจำนวน ๑๐ หมู่บ้าน
ดังนี้

➡ หมู่ที่ ๑ บ้านน้ำคำ

➡ หมู่ที่ ๒ บ้านห้วยไคร้เหนือ

➡ หมู่ที่ ๓ บ้านเขาจานแก่น

➡ หมู่ที่ ๔ บ้านเบญจขร

➡ หมู่ที่ ๕ บ้านชุมทอง

➡ หมู่ที่ ๖ บ้านจับพลู

➡ หมู่ที่ ๗ บ้านเขาดินแดง

➡ หมู่ที่ ๘ บ้านจับพลูเหนือ

➡ หมู่ที่ ๙ บ้านวังไหม

➡ หมู่ที่ ๑๐ บ้านน้อยเจริญสุข

ตารางแสดงรายชื่อผู้ปกครองหมู่บ้านและผู้บริหาร, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	สมาชิกสภา อบต.	ตำแหน่งในสภา
๑	น้ำคำ	นางสาววราศิณี ดอกไม้	นายตอกรัก หวังเครื่องกลาง	สมาชิกสภา อบต.
๒	ห้วยไคร้เหนือ	นายอำนวย อุดมะ	นางสาวนริศรา วงศ์จอม	สมาชิกสภา อบต.
๓	เขาจานแก่น	นายสมาน ปรีโยทัย	นางสุภาภรณ์ ภักตะไชย	เลขานุการสภา อบต.
๔	เบญจขร	นายบุญเหลือ แด้มทอง	นางสุนัดดา เหลืองจันทิก	สมาชิกสภา อบต.
๕	ชุมทอง	นายสัญญา อินทรประสพ	นางขวัญเรือน พันหนองแสง	สมาชิกสภา อบต.
๖	ซับพลู	นายคำพันธ์ การเกณท์	นายประสาท เปลี่ยนอ่วม	สมาชิกสภา อบต.
๗	เขาดินแดง	นายสมพงศ์ เฉลิมศรี	นางพรทิพย์ ตริมงคล	รองประธานสภา
๘	ซับพลูเหนือ	นายชำนาญ นิลใหญ่	นางสำร่าย เกตุชาติ	ประธานสภา อบต.
๙	วังไหม	นางวาสนา ศรีประสาน	นายอนงค์ กองขันธ	สมาชิกสภา อบต.
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	นายบัญชา ถาวร	นางสาวบุญเหลือ เชียงทอง	สมาชิกสภา อบต.

ลำดับที่	นายก อบต.	คณะผู้บริหาร	ตำแหน่ง
๑	นางสาวทัศนีย์ สิงหะ	นายจันทร์ ปรีบุญโน นางสาวสุภาพร เฉลิมศรี นายอนันต์ สวัสดิ์	รองนายก อบต. รองนายก อบต. เลขานุการนายกฯ

๑.๕ ประชากร

ประชากรรวมทั้งสิ้น ๔,๔๗๓ คน แยกเป็นชาย ๒,๒๔๔ คน หญิง ๒,๒๒๙

คน จำนวน ๑,๕๓๐ ครัวเรือน ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			จำนวน ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	น้ำคำ	๔๔๔	๔๔๒	๘๘๖	๓๒๘
๒	ห้วยไคร้เหนือ	๑๔๔	๑๔๖	๒๙๐	๑๔๑
๓	เขาจานแก่น	๑๑๔	๑๓๒	๒๔๖	๗๑
๔	เบญจขร	๒๗๓	๒๘๓	๕๕๖	๒๐๗
๕	ชุมทอง	๓๘๓	๓๙๐	๗๗๓	๒๑๔
๖	ซับพลู	๒๒๑	๒๐๔	๔๒๕	๑๖๓
๗	เขาดินแดง	๑๕๔	๑๕๔	๓๐๘	๑๐๔
๘	ซับพลูเหนือ	๑๑๒	๑๑๓	๒๒๕	๙๕
๙	วังไหม	๒๐๘	๑๘๒	๓๙๐	๑๓๐
๑๐	บ้านน้อยเจริญสุข	๘๖	๖๘	๑๕๔	๕๒
รวม		๒,๒๔๔	๒,๒๒๙	๔,๔๗๓	๑,๕๓๐

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎรอำเภอคลองหาด (ณ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๘)

๒. สภาพทางเศรษฐกิจ

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

๒.๑ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

➡ ปิมน้ำมัน	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
➡ อัตราการใช้ส้วมราดน้ำ	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
ถนนลาดยาง จำนวน ๔ สาย 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
ถนนลูกรัง จำนวน ๖ สาย ๑.สายบ้านวังไหม - บ้านเขาดินแดง - บ้านน้ำคำ ยาว ๔.๕ กม. ผ่านหมู่ ๙,๗,๑ ๒.สายบ้านชุมทอง - บ้านหนองคาย(ตำบลไทรเตี้ย) 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 เป็นหลุมเป็นบ่อและในช่วงหน้าแล้ง ฝุ่นมาก

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

๔.๒ การใช้ไฟฟ้า

ตำบลเบญจขร มีไฟฟ้าเข้าครบทุกหมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ของครัวเรือนทั้งหมด ในส่วนของครัวเรือนที่ยังไม่มีไฟฟ้าเข้าถึง เนื่องจากอยู่ไกลจากเสาไฟฟ้าหลักการแก้ปัญหาจึงต้องใช้ไฟฟ้า พลังงานแสงอาทิตย์และตะเกียง บางครัวเรือนใช้วิธีการลากสายไฟพ่วงจากเพื่อนบ้าน ส่วนครัวเรือนที่ไฟฟ้าใช้ พบปัญหาคือในช่วงฝนตกจะเกิดไฟฟ้าดับและไฟฟ้าไม่พอเกิดจากไฟฟ้าตก

๔.๓ ทหารโหดคมนาคม

- ประชากรส่วนใหญ่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่จากผู้ให้บริการเอกชนและสัญญาณ ครอบคลุมครบถ้วนทำให้ระบบสื่อสารสามารถเข้าถึงทุกพื้นที่ภายในตำบลเบญจขร

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.บ้านเขาคินแดง หมู่ ๗	๑๕ ไร่ (๔ เมตร)	มีน้ำตลอดปี
ฝาย	ความสูงและความกว้าง (เมตร)	สภาพแหล่งน้ำ
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
	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		

สระน้ำสาธารณะ	ขนาดและความลึก (ไร่)	สภาพแหล่งน้ำ
๑. หมู่ที่ ๑	๘ ไร่	หน้าแล้งน้ำแห้ง
๒. หมู่ที่ ๒	๑๐ ไร่	ไม่มีน้ำ เก็บน้ำไม่อยู่
๓. หมู่ที่ ๓	๑๐ ไร่	มีน้ำตลอดปี (ใช้ในประปาไม่พอใช้ การเกษตร)
๔. หมู่ที่ ๔	๘ ไร่ (๓ เมตร)	ไม่มีน้ำหน้าแล้งหน้าฝนน้ำไม่เต็ม (บนเขา)

โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แบ่งส่วนราชการบริหาร เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน เป็นผู้ช่วยในการบริหารส่วนตำบลและแต่งตั้งเลขานุการอีก ๑ คน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและฝ่ายนิติบัญญัติ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนและในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานจะมีข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีส่วนราชการ ๔ ส่วน ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานสังคมสงเคราะห์ และงานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้และงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานออกแบบ ควบคุมอาหารและผังเมือง งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาและกิจการโรงเรียนและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ด้านการเมือง การบริหาร

ก. ศักยภาพองค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร

จำนวน ๔ คน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	-	คน
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
- ตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	คน
- ตำแหน่งในกองคลัง	๑	คน
- ตำแหน่งในกองช่าง	-	คน
- ตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	คน
- ตำแหน่งในกองหน่วยตรวจสอบภายใน	-	คน

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล)

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

โครงสร้างการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น ๔ กอง คือ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ว่าง
๒	จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
สำนักปลัด			
๓	-	หัวหน้าสำนักปลัด	ว่าง
๔	-	นักทรัพยากรบุคคล	ว่าง
๕	-	นิติกร	ว่าง
๖	นางสาวสุภาวรัตน์ ตาเวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
๗	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ว่าง
๘	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง
๙	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขอใช้บัญชี กสด.
๑๐	นางสาวรุดจิรา ห้อยมาลัย	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๑	นางสาวศิริวรรณ แซ่มะข่อย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๒	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ว่าง
๑๓	นายณที ศรีสุวรรณ	พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๔	นายอนุสรณ์ เต็มทอง	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	พนง.จ้างตามภารกิจ
๑๕	-	นักการ	ว่าง
๑๖	นางสาวหมลวรรณ เพาะขาว	คนงาน (๕) ว่าง ๑	พนง.จ้างทั่วไป
๑๗	นางสาวไสรยา ประชากลาง	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๑๘	นายสมศร อัมพิมพ์	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
๑๙	นางสาววิชุดา อัมพิมพ์	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
กองคลัง			
๒๐	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	ว่าง
๒๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	ขอใช้บัญชี กสด.
๒๒	-	นักวิชาการพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสด.
๒๓	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ขอใช้บัญชี กสด.
๒๔	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขอใช้บัญชี กสด.
๒๕	นางสาวจิตมณ อุปลัมภ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	
๒๖	นางสาวสาวิตรี ศิริเวช	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง
๒๘	นางสาวพิมพ์พรณวดี ชังดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนง.จ้างตามภารกิจ
๒๙	นางสาวพิชญภา เพาะขาว	คนงาน (๓) ว่าง ๑	พนง.จ้างทั่วไป
๓๐	นางสาวบุรินทร์ ทองตา	คนงาน	พนง.จ้างทั่วไป
กองช่าง			
๓๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง	ว่าง
๓๒	-	นักจัดการงานช่าง	ว่าง
๓๓	-	นายช่างโยธา	ขอใช้บัญชี กสด.
๓๔	-	นายช่างเขียนแบบ	ขอใช้บัญชี กสด.
๓๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง
๓๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ว่าง
๓๗	นางสาวปัทมา กงแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนง.จ้างตามภารกิจ
๓๘	นายอนันต์ บัวกลาง	พนักงานขับรถยนต์	พนง.จ้างตามภารกิจ
๓๙	-	คนงาน (๑) ว่าง ๑	ว่าง
กองการศึกษา			
๔๐	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	ว่าง
๔๑	นายทศพล บุญชม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	
๔๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง

๔๓	นางรัชราภรณ์ ภูระโง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจน.จ้างตามภารกิจ
๔๔	-	คนงาน (๑) ว่าง ๑	ว่าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ		
๔๕	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
๔๖	นางสาวศรีไพร สายบุตร	ครู คศ.๒	
๔๗	นางคณิตา แสงศรี	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	
๔๘	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ว่าง
๔๙	นางพจนีย์ จันลา	ผู้ดูแลเด็ก	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง		
๕๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง
๕๑	นางสาววรรณวิภา แท้มทอง	ครู คศ.๒	
๕๒	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	ว่าง
๕๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ว่าง
๕๔	นางจินตนา ศิริเวช	ผู้ดูแลเด็ก	
๕๕	-	ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง
	หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕๖	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ขอใช้บัญชี กสส.

(๓) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายรับ	รายรับจริง (ปี)		
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
หมวดภาษีอากร	๑๙,๐๖๓.๖๔	๑๕๓,๙๙๙.๖๑	๑๐๕,๓๔๗.๒๓
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๓๕.๐๐	๐.๐๐	๐
ภาษีบำรุงท้องที่	๒๖๗.๐๐	๔๗๐.๘๑	๓,๘๖๖.๑๑
ภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๔,๗๖๓	๓๓๕,๕๔๘.๘๐	๘๔,๘๓๗.๑๒
ภาษีป้าย	๔๐๐๐.๐๐	๗,๙๘๐.๐๐	๑๖,๗๐๔
หมวดค่าธรรมเนียมค่าปรับและใบอนุญาต	๑๔๔๕๖.๘๐	๔๘,๙๖๓.๓๕	๑๐๘,๒๓๖.๖๐
ค่าใบอนุญาตขายสุรา	๓,๑๐๕.๘๐	๖๓.๑๐	๑๗๔.๖๐
ค่าจดทะเบียนพาณิชย์	๖๙๐.๐๐	๕๓๐.๐๐	๖๙๐.๐๐
ค่าปรับการผิดสัญญา	๑๒,๖๖๑	๒๗,๕๐๐.๐๐	๗๐๐.๐๐
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรทางบก	๐	๐.๒๕	๔๐๐.๐๐
ค่าปรับการผิดสัญญา	๐	๒๐,๓๒๒.๐๐	๑๐๓,๒๗๒.๐๐
ค่าจดทะเบียนพาณิชย์	๐	๐	๓,๐๐๐.๐๐
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	๑๔,๔๕๖.๘๐	๔๘,๙๖๓.๓๕	๑๐๘,๒๓๖.๖๐
ดอกเบี้ย	๗๗,๕๓๖.๐๘	๘๓,๙๔๓.๐๔	๖๓,๗๑๖.๑๖
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๒๓,๙๓๒.๒๔	๓,๖๔๑.๐๒	๖๙,๗๘๗.๑๙
ค่าจำหน่ายเศษของ	๓,๖๖๓.๖๑	๐.๐๐	๐.๐๐
เงินที่มีผู้อุทิศให้	๒๒,๖๖๘.๖๓	๗๓.๑๒	๑๖.๑๖
ค่าขายเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ค่ารับรองสำเนาและถ่ายเอกสาร	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่นๆ	๕,๐๐๐	๓,๕๖๗.๙๐	๖๙,๗๑๑.๐๓
รวมหมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	๒๓,๙๓๒.๒๔	๓,๖๔๑.๐๒	๖๙,๗๘๗.๑๙
หมวดภาษีจัดสรร			
ภาษีค่าธรรมเนียมรถยนต์	๖๗๕,๕๐๓.๑๓	๙๖๗,๔๖๒.๖๒	๔๔๐,๗๔๑.๕๕
ภาษีค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ	๘,๗๔๔,๓๘๗.๕๔	๑๒,๐๐๑,๒๗๙.๒๙	๘,๔๙๓,๐๗๘.๒๓
ภาษีค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. จัดรายได้ฯ	๑,๙๗๒,๔๕๐.๓๙	๒,๒๐๗,๑๒๙.๑๔	๒,๒๖๖,๐๐๘.๔๓

ภาษีธุรกิจเฉพาะ	๓๙,๙๖๑.๙๑	๔๖,๓๓๗.๗๓	๒๙,๔๑๓.๖๓
ภาษีสรรพสามิต	๓,๕๐๘,๖๖๘.๓๔	๓,๒๔๓,๑๑๔.๔๘	๒,๒๖๓,๕๗๒.๐๓
ค่าภาคหลวงแร่	๓๑,๐๐๘.๑๘	๓๑,๑๑๖.๒๐	๒๑,๙๙๗.๙๐
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	๑๙,๓๕๔.๘๘	๓๐,๗๑๙.๗๔	๓๒,๐๕๙.๓๓
รวมหมวดภาษีจัดสรร	๑๔,๑๓๐,๒๑๔.๘๗	๑๘,๕๒๗,๑๕๙.๒๐	๑๓,๕๒๖,๘๗๑.๐๖

รายรับ	รายรับจริง (ปี)		
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป (๔๓๐๐๐๐)	๑๔,๙๙๑,๓๓๔.๓๗	๑๘,๕๒๗,๑๕๙.๒๐	๑๓,๕๒๖,๘๗๑.๐๖
เงินอุดหนุนทั่วไปสำหรับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	๑๔,๑๓๐,๒๑๔.๘๗	๑๔,๐๒๑,๘๓๒.๐๐	๑๒,๒๖๓,๑๐๔.๐๐
รวมหมวดเงินอุดหนุน	๑๔,๑๓๐,๒๑๔.๘๗	๑๔,๐๒๑,๘๓๒.๐๐	๑๒,๒๖๓,๑๐๔.๐๐
รวมทุกหมวดรายได้	๒๙,๒๕๖,๕๓๘.๐๐	๓๒,๘๒๗,๕๙๘.๒๒	๒๖,๑๓๕,๐๖๒.๒๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้จัดเวทีประชาคมเพื่อให้มีการระดมความคิดเห็นจากประชาชนและผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน สะท้อนถึงสภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนา เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยกำหนดประเด็นและจัดหมวดหมู่ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร มีการระดมความคิดเห็น นำเสนอสภาพปัญหา เสนอแนะแนวทางแก้ไข ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การคมนาคมขนส่ง	๑.ถนนภายในตำบลมีสภาพคับแคบเป็นลูกรังส่วนใหญ่ การสัญจรไปมาไม่สะดวก ๒.ขาดระบบสัญญาณไฟตามบริเวณทางแยก เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ๓.ถนนชำรุดเสียหายจากการบรรทุกโดยเฉพาะผลผลิตทางการเกษตรและถูกน้ำกัดเซาะ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้งบประมาณในการซ่อมแซมทุกๆ ปี	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาเส้นทางคมนาคมในหมู่บ้านให้มีความสะดวก ปลอดภัยโดยการปรับปรุงก่อสร้างให้ได้มาตรฐาน ๒.ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ป้ายบอกทางบริเวณทางแยก หรือจุดเสี่ยง ๓.ปรับปรุงซ่อมแซมเส้นทางให้อยู่ในสภาพดีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาเพื่อให้ได้ใช้ประโยชน์ได้นานและประหยัดงบประมาณในการปรับปรุงและซ่อมแซม
๒.การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	๑.การเพิ่มขึ้นของจำนวนครัวเรือนและประชากร ทำให้ความต้องการใช้ไฟฟ้ามีปริมาณเพิ่มขึ้น ๒.ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดเสียหาย	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ขยายเขตไฟฟ้าภายในตำบล ๒.ซ่อมแซม/บำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีและยืดอายุการใช้งาน
๓.การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร	๑.หอกระจายข่าว/เสียงตามสายยังไม่ครอบคลุมพื้นที่บางจุดได้ยินไม่ทั่วถึง สภาพชำรุดเนื่องจากการใช้งานมานาน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ปรับปรุงซ่อมแซมเสียงตามสายของหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี
๔.แหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร	๑.ขาดแหล่งน้ำถาวรและต้นน้ำประกอปกกับพื้นที่หน้าแล้งพื้นดินไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้ ๒.สภาพพื้นที่มีความต่างระดับลาดเอียง ค่อยข้างมากโดยเฉพาะที่เป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน/ประปาเพื่อการเกษตร ๒.ขุดลอกแหล่งน้ำตามธรรมชาติหรือขยายแหล่งน้ำมีความกว้างเพิ่ม ๓.ก่อสร้างฝายเป็นช่วงๆเพื่อการกักเก็บน้ำเอาไว้เพื่อการอุปโภคและบริโภค ๔.รณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภคและบริโภค
๕.ระบบการระบายน้ำและการผังเมือง	๑.ขาดในเรื่องของการจัดวางผังเมืองและชุมชน ๒.ระบบระบายน้ำไม่เพียงพอในเขตพื้นที่อาศัยของประชาชน ๓.การบุกรุกที่สาธารณะ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.สำรวจ ออกแบบกำหนดเขตของผังเมืองให้เหมาะสมในการรองรับการขยายตัวของชุมชน ๒.สำรวจเพื่อการวางระบบการปรับปรุงและวางระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพ ๓. ตรวจสอบและสอดส่องเพื่อป้องกันการบุกรุก
๖.การเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาชนอาเซียนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	๑.ขาดการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวการลงทุนและการขนส่งในประเทศกลุ่มอาเซียน ๒.มาตรการป้องกันปัญหาแรงงานด้านสาธารณสุข และอาชญากรรมข้ามประเทศ ๓.สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน และผลที่จะได้รับเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหรือในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ

๒. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑.ขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนชุมชน ตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๒.จัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชน กลุ่มต่างๆหน่วยงานราชการได้ดำเนินการ เกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ๓.เพิ่มพื้นที่สีเขียวในชุมชนและครัวเรือน
๒.การควบคุม ป้องกันปัญหาขยะ และมลภาวะ	๑.ปริมาณขยะมีจำนวนเพิ่ม มากขึ้นโดยเฉพาะการเพิ่มขึ้น ของตลาดนัด ๒.การขยายตัวของชุมชนและ การแปรรูปผลผลิตทาง การเกษตร	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.พัฒนาระบบการบริหารจัดการและแก้ไข ปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ ฝุ่นละออง โดยส่งเสริมให้ชุมชนสามารถดำเนินการด้วย ตนเองและการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ๒.ดำเนินการกับการออกข้อบัญญัติตำบลอัน เป็นมาตรการในการควบคุมบังคับและแก้ไข เมื่อเกิดการพิพาท ๓.แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพื้นที่อื่นเพื่อการ ขับเคลื่อนบริหารจัดการและแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.ปลูกจิตสำนึกและสร้างความเข้าใจในเรื่อง ของการกำจัดขยะมูลฝอย การดูแลรักษา แหล่งน้ำ ลำคลอง ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคนใน ชุมชนและมีแหล่งน้ำที่สะอาดใช้เพื่อการ อุปโภคและบริโภค

๓. ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑.ต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง ๒.ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ ๓.ขาดองค์ความรู้ เป็นการลอกเลียนแบบไม่ได้ใช้ข้อมูลที่แท้จริงของพื้นที่เป็นตัวตั้ง	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานผลิตทางการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผสมผสานกันภูมิปัญญาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในชุมชน ๒.รณรงค์และส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยเพื่อการอุปโภคและผลิตเพื่อจำหน่าย ๓.รณรงค์เกี่ยวกับการจัดทำปุ๋ยอินทรีย์ธนาคารพันธุ์พืชเพื่อการลดต้นทุนการผลิต ๔.ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีผสมผสานกันผลผลิตเพื่อการแปรรูปในการเพิ่มมูลค่าของผลผลิตก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการลดต้นทุนด้านแรงงานคน
๒.ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน	๑.ไม่มีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ ๒.ขาดการรวมกลุ่ม/การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มไม่ต่อเนื่อง ๓.สินค้า/หรือผลิตภัณฑ์ไม่ได้มาตรฐานหรือไม่เป็นที่ดึงดูดผู้บริโภคเท่าที่ควร	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.จัดฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงพื้นที่เป็นตัวตั้ง ๒.ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เป็นทุนและศักยภาพของชุมชนในการและเปลี่ยนเรียนรู้และการสร้างเครือข่าย ๓.พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน หัตถกรรม มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ทักษะแรงงาน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่ายกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ๔.ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ สร้างมาตรฐานให้เป็นสากล
๓.ส่งเสริมการค้าการลงทุน	๑.ไม่มีตลาดรองรับสินค้าที่กลุ่มได้ผลิตขึ้น ๒.ขาดสวัสดิการในเรื่องของการส่งเสริมการออมของสมาชิก ๓.ขาดการออกแบบผลิตภัณฑ์ที่ดึงดูดผู้บริโภค	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการตลาดร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและแสวงหาตลาดตรงกับผู้บริโภค ๒.ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้าการลงทุนในพื้นที่ เช่นปรับปรุงข้อกฎหมายหรือข้อก้ำกัฏต่างๆ เพื่อให้ผู้ประกอบการ

		สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการพิจารณาการขออนุญาตต่างๆ ๓.ส่งเสริมการออมในทุกระดับ
--	--	---

๔. ด้านสังคม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.การพัฒนา คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุและ ผู้ด้อยโอกาส	๑.ผู้สูงอายุ/ผู้ด้อยโอกาสขาดการ สงเคราะห์ช่วยเหลือ ๒.ผู้พิการไม่ได้รับบริการที่ดี เท่าที่ควร ๓.ขาดการส่งเสริมการสร้างงาน สร้างรายได้	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.สำรวจรวบรวมข้อมูลผู้ด้อยโอกาสใน ท้องถิ่น เพื่อกำหนดแนวทางในการ สงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้ประสบ ปัญหาทางสังคม ทั้งในด้านการศึกษา การ พัฒนาอาชีพ ๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม สำหรับผู้ด้อยโอกาส เช่น ทางลาดสำหรับผู้ พิการ เป็นต้น ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชน ท้องถิ่นตาม ศักยภาพของชุมชนเพื่อให้มีงานทำมีรายได้ พึ่งพาตนเองได้
๒.การป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	๑.ประชาชนขาดจิตอาสา ๒.องค์การบริหารส่วนตำบลขาด บุคลากร/เครื่องมืออุปกรณ์	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย อาสาสมัคร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดตั้งจุด/ ทีมรักษาความปลอดภัยภายในหมู่บ้านเพื่อ ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ภายในชุมชน ๒.พัฒนาระบบ/แผนการป้องกัน/ ประสิทธิภาพการทำงาน การประสานการ ทำงานเมื่อเกิดเหตุพร้อมทั้งจัดหาและเสริม กำลังคนให้พร้อมกับการเผชิญเหตุ
๓.การป้องกันและ แก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข อาชญากรรม และ ปัญหาแรงงานต่าง ด้าว	๑.สภาพพื้นที่มีความเสี่ยงต่อการ แพร่ระบาดของยาเสพติด ๒.พื้นที่ใกล้กับประเทศกัมพูชา แรงงานต้องอาศัยจากประเทศ กัมพูชานำมาปัญหาต่างๆการ ลักลอบเข้าเมือง อาชญากรรม	ทุกหมู่บ้านใน ตำบลเบญจขร	๑.บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ ผู้นำท้องที่และทุกภาคส่วนใน การหามาตรการในการป้องกันปัญหายาเสพติด ตลอดจนประสานกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรือแจ้ง เบาะแสซึ่งกันและกัน ๒.เฝ้าระวังและป้องกันเกี่ยวกับการใช้ แรงงานที่อาจจะแฝงเข้ามาเพื่อหวัง ประโยชน์แอบแฝงตลอดจนประชาสัมพันธ์ ให้คนในชุมชนเฝ้าระวังหากพบเห็นให้แจ้ง เจ้าหน้าที่เพื่อการผลักดันกับไปหรือ ดำเนินการตามกฎหมาย

๔.การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	๑.ขาดการเตรียมความพร้อมการให้ความรู้กับประชาชน ๒.ขาดการเตรียมความพร้อมการวางผังเมืองที่เหมาะสมรองรับการขยายตัวหรือการรองรับการลงทุนในระยะยาว ๓.ขาดการเตรียมรองรับกับปัญหาด้านสาธารณสุข ด้านสังคม เศรษฐกิจ ที่จะเข้ามากับคนต่างชาติดังหรือจากบุคคลภายนอกพื้นที่	๑.ส่งเสริมสนับสนุนและปลูกฝังให้ประชาชนรักหวงแหนและภาคภูมิใจในการต่อสู้ของบรรพบุรุษและประเทศชาติ และหันมาร่วมกันพัฒนาประเทศชาติและท้องถิ่น/ชุมชนของตนเองให้เจริญ ๒.เฝ้าระวังปัญหาด้านอาชญากรรมและปัญหายาเสพติดให้มากขึ้น ๓.พัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงาน บุคคลภายนอกร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นเพื่อเป็นมาตรการป้องกัน ๔.กำหนดกฎกติกามาตรการ เกี่ยวกับแรงงานให้รัดกุม ตลอดจนมาตรการการตรวจสอบ ตรวจสอบให้มากขึ้นเมื่อมีการเปิดพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เปิดด่านถาวรขึ้น
--	---	---

๕. ด้านการเมืองการบริหาร

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ	๑.บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีน้อยส่งผลกระทบต่อให้บริการประชาชน ๒.บุคลากรขาดความเข้าใจและการประสานการทำงานกับภาคีและภาครัฐ กับการรับมือเมื่อเปิดประชาคมอาเซียนและจุดผ่อนปรนถาวร	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขรและบุคลากรในองค์กร	๑.พัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพประชาชนเกิดความพึงพอใจและสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ตลอดจนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน ๒.เสริมสร้างจิตสำนึก ขวัญและกำลังใจตลอดจนทัศนคติของบุคลากรในองค์กรทุกระดับในการให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคและเต็มใจ ๓.องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรปรับปรุงโครงสร้างองค์กร โดยการกำหนดงาน และมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการจ้างสู่ประชาคมอาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนโดยเฉพาะด้านภาษา
๒.พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๑.ให้มีการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ๒.ให้ประชาชนมีส่วนร่วมให้มากขึ้น ๓.จัดหาวัสดุที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขรในบุคลากรในองค์กร	๑.พัฒนาและปรับปรุงระบบงานและการให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจ คำนึงความต้องการของประชาชน ๒.พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใสและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลักโดยยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มี

			การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ๓.จัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการตลอดจนพัฒนานวัตกรรมให้บริการเพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะเกิดในอนาคต
--	--	--	--

๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบและกำหนดมาตรการควบคุม	๑.ช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนค่อนข้างน้อย ๒.ขาดในเรื่องของการจัดวางและติดตามประเมินผล การควบคุมภายในยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขรและองค์กร	๑.ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน กลุ่มองค์กร หน่วยงานและผู้มีส่วนได้เสียจากการดำเนินงานในการพัฒนาของท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทวิสัยทัศน์ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆให้เสมอภาคและมีความสมดุล ๒.ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กร ภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาคประชาชนให้เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมากขึ้น
---	--	----------------------------------	--

๖. ด้านการศึกษา

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑.ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ๒.ขยายโอกาสและเพิ่มช่องทางการศึกษาให้มีทางเลือกเพิ่มมากขึ้นสำหรับผู้เรียน	๑.เด็กและเยาวชนไม่ได้เข้ารับการศึกษาตามภาคบังคับที่กฎหมายกำหนด ความไม่เสมอภาคความไม่เท่าเทียมกัน ๒.สถานที่ศึกษา วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษายังไม่เพียงพอโดยเฉพาะในศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน	ทุกหมู่บ้านในตำบลเบญจขร	๑.ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการก่อสร้างอาคารที่ได้มาตรฐาน ตลอดจนปรับปรุงซ่อมแซมอาคารสถานศึกษาและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้มาตรฐานสากล ๒.จัดหาอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

๗. ด้านสาธารณสุข

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่/ เป้าหมาย	แนวทางแก้ไข
๑. พัฒนาระบบของการ กำจัดมลภาวะโดยเฉพาะ ปัญหาการจัดการขยะมูล ฝอย ๒. จัดวางระบบการ ป้องกันเกี่ยวกับการแพร่ ระบาดของโรคติดต่อใน คนและสัตว์ที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการเปิดประชาคม อาเซียน	๑. พื้นที่สำหรับการรองรับการ บริหารจัดการเกี่ยวกับด้าน มลภาวะตลอดจนข้อบัญญัติของ กฎหมายที่จะใช้ควบคุมยังไม่มี การดำเนินการเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านการจัดการขยะ มูลฝอย เป็นต้น ๒. สภาพพื้นที่เป็นการประกอบ อาชีพด้านเกษตรกรรมต้อง อาศัยแรงงานจากต่างประเทศ ซึ่งยากต่อการควบคุมปัญหาของ โรคติดต่อที่จะมากับแรงงานและ กับการที่จะเปิดประชาคม อาเซียน	ทุกหมู่บ้าน ในตำบล เบญจขร	๑. จัดหาพื้นที่รองรับหรือประสานการดำเนินการกับ ภาคเอกชนในการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการ แก้ไขตลอดจนการทำบันทึกข้อตกลงกับหน่วยงานอื่นที่ จะดำเนินการแก้ไขปัญหาหรือการรองรับกับปัญหาด้าน มลภาวะที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ๒. กำหนดมาตรการหรือแนวทางในการป้องกันเกี่ยวกับ ปัญหาของโรคติดต่อที่จะเข้ามาในประเทศ ตลอดจน การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการที่จะใช้ ในการป้องกันและควบคุมหรือตรวจสอบเกี่ยวกับ โรคติดต่อต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ๓. ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำ แผนการป้องกันหรือการออกข้อกำหนดหรือกฎหมาย เพื่อใช้ในการควบคุมป้องกันในระยะยาว ๔. สร้างความรู้ความเข้าใจกับประชาชน ชุมชน เกี่ยวกับ การใช้แรงงานในพื้นที่โดยเฉพาะเกี่ยวกับแรงงานที่ต้องมี การพักค้างในพื้นที่ต้องมีการจัดที่พักให้ได้มาตรฐานและ มีระบบสาธารณสุขที่ดีไม่ก่อให้เกิดปัญหาภัยกับชุมชนหรือ พื้นที่ใกล้เคียง

สรุปประเด็นปัญหาและความต้องการของประชาชน

ลำดับที่ ๑. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค เนื่องจากเป็นพื้นที่เกษตรกรรมน้ำคือปัจจัยที่สำคัญในการประกอบอาชีพ ประกอบกับสภาพพื้นที่ไม่สามารถกักเก็บน้ำเอาไว้ได้โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง และระบบประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการช่วงฤดูแล้งขาดแคลนต้องอาศัยจากการประปาตลอดจนปัญหาของระบบประปาบาดาลที่มีคราบหินปูนค่อนข้างมาก

ลำดับที่ ๒. ปัญหาค่าครองชีพ เนื่องจากปัจจุบันสินค้าราคาสูงโดยเฉพาะต้นทุนทางด้านการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม ไม่ว่าจะเป็น แรงงานขั้นต่ำ ปุ๋ย สารกำจัดวัชพืช เมล็ดพันธุ์ เชื้อเพลิง เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับราคาของผลผลิตที่ได้รับ ไม่คุ้มกับทุนที่ต้องลงไปก่อให้เกิดปัญหานั้นนอกระบบเพราะปัจจุบันเกษตรกรไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนในระบบเนื่องจากระบบของการค้าประกันที่ไม่มีบุคคลหรือทรัพย์สินในการค้าประกันเนื่องจากพื้นที่เป็นพื้นที่ สปก. ทั้งหมด

ลำดับที่ ๓. ปัญหาด้านการคมนาคม เส้นทางคมนาคมส่วนใหญ่เป็นเส้นทางลูกรัง การขนส่งสินค้าหรือผลผลิตทางด้านการเกษตรออกจากพื้นที่ การใช้รถบรรทุกออกซึ่งก่อให้เกิดปัญหาดถนนชำรุด โดยเฉพาะในช่วงฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตช่วงหน้าฝน เส้นทางคมนาคมจะชำรุดค่อนข้างเพราะเป็นลูกรัง น้ำกัดเซาะการบรรทุกค่อนข้างมากโดยเฉพาะเกี่ยวกับ อ้อย และการขยายตัวของประชาชนที่จะเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนเส้นทางถนนสายหลักจะเป็นทางโค้งค่อนข้างมากป้ายสัญญาณจราจรหรือป้ายแจ้งเตือนต่างๆ ค่อนข้างน้อยก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

ลำดับที่ ๔. ปัญหาน้ำท่วมขังและการระบายน้ำ สาเหตุเนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ในพื้นที่ของตำบลเบญจขร เป็นพื้นที่ลาดเอียงต่ำระดับเทลาดไปทางด้านตะวันออก ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอประกอบกับการขยายตัวของประชากรการถมดินเพื่อการก่อสร้างที่อยู่อาศัย ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขังการระบายน้ำไปทันแหล่งน้ำที่จะรองรับที่เป็นตามธรรมชาติค่อนข้างน้อย

ลำดับที่ ๕. ปัญหาเรื่องเสาไฟฟ้าและแสงสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีปัญหาเรื่องของการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ เนื่องจากเป็นพื้นที่ด้านเกษตรกรรม บ้านเรือนของประชาชนจะอยู่กระจาย การที่จะติดตั้งระบบแสงสว่างไฟฟ้าสาธารณะซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร แล้วที่มีค่อนข้างน้อยซึ่งส่งผลต่อการติดตั้งที่ไม่เพียงพอและครอบคลุมบางพื้นที่

ลำดับที่ ๖. ปัญหาด้านสวัสดิการสังคมสงเคราะห์ เนื่องจากมีกลุ่มผู้สูงอายุผู้พิการที่มีฐานะยากจนและขาดการดูแลเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่ได้รับค่อนข้างน้อยจึงเป็นปัญหาต่อการดำรงชีพทางองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีงบประมาณที่จะไปสนับสนุนกับกลุ่มคนดังกล่าวเพิ่มเติมได้ ประกอบกับที่มีประชาชนที่ตกเกณฑ์เกี่ยวกับข้อมูลด้านรายได้ตามข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานและการขึ้นทะเบียนแก้ปัญหาความยากจนเป็นจำนวนที่เพิ่มมากขึ้น

ลำดับที่ ๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สรุปสาเหตุของปัญหาได้ดังนี้

๗.๑. ประชากรเพิ่มมากขึ้น พื้นที่เริ่มมีการขยายตัวปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษการเปิดจุดผ่อนปรนที่จะมีขึ้นก่อนให้เกิดปัญหามลภาวะโดยเฉพาะปัญหาขยะมูลฝอย

๗.๒. ขาดการจัดการปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ ทำให้มีปัญหาในการกำจัดขยะไม่ถูกวิธี ก่อให้เกิดปัญหาด้านมลพิษตามมา

ลำดับที่ ๘. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย ส่วนใหญ่ยังรอให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขและการป้องกันโรคติดต่อ

วิสัยทัศน์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสระแก้ว

“ศูนย์กลางโลจิสติกส์และแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศของอินโดจีน ถิ่นพืชพลังงาน อาหารปลอดภัย”

พันธกิจของจังหวัดสระแก้ว (Mission)

๑. เพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์ให้สามารถดำเนินการขนส่งและกระจายสินค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงเวลา และประหยัด สนับสนุนการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภูมิภาคอินโดจีน

๒. ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รองรับการเป็นแหล่งพืชพลังงานทดแทนและอาหารปลอดภัยของจังหวัด

๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยว เชิงนิเวศและเชื่อมโยงประวัติศาสตร์วัฒนธรรม

๔. เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมของประชาชนให้สามารถปรับตัวประกอบอาชีพและมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรเป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาตำบลเบญจขรตามอำนาจหน้าที่ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตำบลเบญจขร และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒. พันธกิจ (Mission)

- พันธกิจที่ ๑ ส่งเสริมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสังคม
- พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุข และกีฬา
- พันธกิจที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
- พันธกิจที่ ๖ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจหลัก)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

เพื่อทำการก่อสร้างปรับปรุงและบูรณะสาธารณูปการพื้นฐานอันพึงมีในชุมชนซึ่งได้แก่ ถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน ท่าเทียบเรือ ประปาและไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อเป็นการบริการประชาชนธุรกิจและราชการทุกฝ่าย อันจะส่งเสริมให้เกิดความเจริญเป็นที่นิยมแก่ผู้อยู่อาศัยเป้าหมาย

๑. จะดำเนินการให้บ้านเมืองเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ว่าจะเป็นถนน ทางเท้า ตรอก ซอย และท่อระบายน้ำ โดยจะปรับปรุงให้ได้มาตรฐานและซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพดีและเรียบร้อย

๒. จะดำเนินการปรับปรุงให้มีแสงสว่างบริเวณถนน ตรอก ซอย ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างทั่วถึง

๓. จะปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- ๑. ก่อสร้างซ่อมแซมถนน ทางเดินเท้าให้ได้มาตรฐาน
- ๒. ขยายเขตไฟฟ้า ประปาสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๓. ปรับปรุงระบบระบายน้ำให้สะดวกไม่เกิดน้ำท่วมขัง
- ๔. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สาธารณะให้ได้มาตรฐาน
- ๕. พัฒนาปรับปรุงกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานการบริหารการดำเนินกิจการตลาดให้ได้มาตรฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติส่งเสริมความสวยงามสร้างบรรยากาศที่น่าอยู่อาศัยและมีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่รู้จักหมดสิ้น

เป้าหมาย

- ๑. จะดำเนินการปรับปรุงเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้เพิ่มมากขึ้น
- ๒. พัฒนากลุ่มองค์กรเป็นแหล่งเรียนและแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
- ๓. รณรงค์ลดการใช้สารเคมี ลดต้นทุนโดยการจัดทำปุ๋ยหมักและปุ๋ยอินทรีย์ใช้เอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) (๒๘)

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

วัตถุประสงค์

เพื่อการพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจรงค์จะดำเนินการเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็ง เพื่อสามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร และวิถีทางธุรกิจใหม่ๆ

เป้าหมาย

๑. ส่งเสริมอาชีพของราษฎรในพื้นที่
๒. ส่งเสริมสินค้าพื้นเมืองผลผลิตทางการเกษตรเป็นเกษตรอินทรีย์ในพื้นที่
๓. ส่งเสริมการรวมกลุ่มองค์กรและการทำงานแบบเครือข่ายแนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมและหาช่องทางในการเพิ่มรายได้ให้แก่ราษฎร
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกลุ่มองค์กรเพื่อการพัฒนาสู่วิสาหกิจชุมชนพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์สินค้าพื้นบ้านหรือเกษตรให้ได้มาตรฐานเป็นการเพิ่มมูลค่าของสินค้า

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการบริหารจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ลดจำนวนผู้ติดยาเสพติดและลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในกลุ่มเสี่ยง
๓. เพื่อส่งเสริมให้บริการทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น
๕. เพื่อส่งเสริมการให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนขั้นพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง
๖. เพื่อให้มีสถานที่ออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจและจัดการแข่งขันกีฬาแก่

ประชาชนในพื้นที่

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

เพื่อพัฒนาซึ่งครอบคลุมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร พึงกระทำเพื่อเผยแพร่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองอีกทั้งหวงแหนและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบดังกล่าว นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับปรุงและการจัดระบบบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

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

แนวทางการพัฒนา

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ภารกิจรอง)

๑. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

เพื่อการส่งเสริมและการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยให้อยู่คู่สืบต่อไปให้คนรุ่นหลังได้รักษาขนบธรรมเนียมอันดีงาม ตลอดจนการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นนำมาสร้างเป็นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า อันนำไปสู่การเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละพื้นที่

เป้าหมาย

๑. การอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้กับเด็กและเยาวชน
๒. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมองค์ความรู้ของภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยจัดทำเป็นหลักสูตรการเรียนรู้ใน
ชุมชนเพื่อการถ่ายทอด

๒. ยุทธศาสตร์การกีฬา การท่องเที่ยวและนันทนาการ และการสาธารณสุข

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนพื้นที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจหรือสวนสาธารณะ ให้ครอบคลุมในพื้นที่ตำบลเบญจขร สนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

เป้าหมาย

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงพื้นที่ออกกำลังกายและนันทนาการให้เพียงพอ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานด้านสุขภาพ
๓. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการบริโภค

๔. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย เพิ่มสนามกีฬาให้กับหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๒. จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภค
๓. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน จัดทำหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและโฮมสเตย์

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

คำแถลงนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซ่อมแซมปรับปรุง ถนน พื้นผิวจราจร ให้ใช้งานได้อย่างคงทนถาวร สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ปรับปรุงด้านคมนาคม สาธารณูปการ ระบบไฟฟ้าประชาชนและสาธารณะ การผังเมืองเพื่อคุณภาพของการใช้งาน
๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจ พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับประชาชนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี มีรายได้เสริม ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ปลอดสารตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งเน้นใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมพัฒนาสินค้าหนึ่งชุมชนหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับชุมชน
๓. นโยบายด้านสังคม จัดสวัสดิการให้กับผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี ให้ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งเสริมความสมัครสมานสามัคคีระหว่างคนในตำบลด้วยการจัดกิจกรรม ให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมงานกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน งานบรรเทาสาธารณภัย เกิดความร่วมมือในการทำงาน และเพื่อต่อต้านภัยจากยาเสพติด
๔. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม สาธารณสุขและกีฬา ส่งเสริมด้านการศึกษาในเด็กก่อนวัยเรียนให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นอันดีงามของตำบลให้คงอยู่คู่กับตำบล ส่งเสริมสนับสนุนสถานที่ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการออกกำลังกายทุกหมู่บ้าน พัฒนาระบบการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานตามหลักอนามัยและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๕. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เร่งปรับปรุง พัฒนาภูมิทัศน์ ให้มีพื้นที่สะอาดปราศจากขยะมูลฝอย เพิ่มพื้นที่สีเขียว ป่าชุมชน สร้างจิตสำนึกในความเป็นเจ้าของชุมชนในการช่วยกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ดิน น้ำ ป่า ส่งเสริมเรื่องการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดภาวะโลกร้อน
๖. นโยบายด้านการเมืองการฯ พัฒนาศักยภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดเวทีประชาคมเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน ตลอดจนงานการประสานกับภาคีเพื่อการบริหารจัดการที่โปร่งใสเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง 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 โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 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) คัดกรอง 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
- (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) ส่งเสริมการปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน 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 ทักษะ ทักษะ ทักษะ 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 ที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นอย่างไร 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 และผู้มีรายได้

น้อยอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ประชาชนบางส่วนยังขาดความสนใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน โดยเฉพาะในช่วงของการเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร

๒. ประชาชนบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิตร่วมกัน เช่น การดูแลรักษาความสะอาดเกี่ยวกับการจัดการขยะมูลฝอย การรุกร้าพื้นที่สาธารณะโดยเฉพาะถนนที่ติดกับพื้นที่เกษตรกรรม

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ยังขาดแหล่งเรียนรู้ศึกษาค้นหาข้อมูลทางด้านการศึกษา เช่น ห้องสมุดตำบล

๔. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับประเทศกัมพูชา จะมีปัญหาเกี่ยวกับ ยาเสพติด การโจรกรรม การลักขโมย การค้าแรงงาน เป็นต้น

๕. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรม ต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศกัมพูชา

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง พร้อมในการเข้ามาประสานงานร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมให้กับประชาชนโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๒. การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรสามารถดูแลด้านสุขภาพให้ประชาชนได้รับสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานได้อย่างเต็มที่และทั่วถึงมากขึ้นกว่าเดิม

๓. เป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับการเปิดจุดผ่อนปรนถาวร พื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ เป็นพื้นที่เป้าหมายในการลงทุนของนักลงทุนเมื่อมีการขยายพื้นที่ลงทุนและเป็นพื้นที่ในการใช้คมนาคมด้านการขนส่งผ่าน

๔. มีสถานศึกษาที่ครอบคลุมในพื้นที่ทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนทางด้านการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน เพิ่มโอกาสและการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาของเด็กและเยาวชนหรือการสร้างนวัตกรรมโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นผสมผสานกับเทคโนโลยี

อุปสรรค (Threat = T)

๑. อัตราค่าครองชีพ โดยเฉพาะการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำของนโยบายรัฐบาลส่งผลกระทบต่อภาคเกษตรกรรม

๒. ปัญหายาเสพติด แรงงานต่างด้าว โรคติดต่อ จากสภาพพื้นที่ใกล้กับชายแดนซึ่งมีเพียงลำคลองกันกำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอโดยเฉพาะช่วงฤดูแล้งสามารถเข้าออกได้ตลอดแนว

๓. การใช้เทคโนโลยีปัจจุบันการสื่อสาร ข้อมูลต่างๆ โดยเฉพาะทางอินเทอร์เน็ต ที่วิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็วในหรือนอกประเทศ ตลอดจนค่านิยมเกี่ยวกับการบริโภค ที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน ประชาชนที่ต้องตกเป็นเหยื่อของพวกมิจฉาชีพ

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (Strength = S)

รูปธรรม ๑. มีฝึกอบรมให้ความรู้ให้แก่ อปพร. อสม และผู้นำชุมชนทุกปีที่ชัดเจนและเป็น

เข้าเวรยาม จุดเสี่ยง ๒. ชุมชนมีมาตรการในการเฝ้าระวังป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายแรงงานต่างด้าว
๒. บุคลากรมีการโอนย้ายการปฏิบัติหน้าที่ด้านงานป้องกันไม่ต่อเนื่อง ขาดความ
เชี่ยวชาญและบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ยังขาดความชำนาญ

๓. สภาพพื้นที่ชายแดนเข้าออกง่ายทำให้บุคคลภายนอกเข้ามาใช้เป็นเส้นทางผ่านใน
เรื่องของปัญหาเสพติด

๔. ขาดแรงงานในภาคการเกษตรต้องอาศัยแรงงานจากนอกพื้นที่ ก่อให้เกิดปัญหา
ด้านสุขอนามัย อาชญากรรม การลักขโมย และยาเสพติด เป็นต้น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. นโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัด อำเภอและท้องถิ่นใน
การเปลี่ยนสนามรบเป็นสนามการค้า

๒. ประชาชน/ชุมชน มีช่องทางในทางการค้าเพิ่มมากขึ้น และการส่งออกสินค้าทาง
ภาคเกษตรกรรมโดยอาศัยการค้าบริเวณตลาดจุดผ่อนปรน หรือตามแนวชายแดนที่มีประชาชนอาศัยอยู่การ
แลกเปลี่ยนสินค้ามีมากขึ้น

๓. ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมของคนในชุมชนกับประเทศเพื่อนบ้าน
(กัมพูชา) เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาได้โดยเฉพาะในเรื่อง อาชญากรรม และยาเสพติด

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวน ราคาน้ำมันแพง ส่งผลกระทบต่อต้นทุน
ในการผลิตไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรม หรือภาคเกษตรกรรม แม้กระทั่งด้านการท่องเที่ยว

๒. ขาดการประสาน ความร่วมมือในการดำเนินงานที่มีเป้าหมายเดียวกันแต่ไม่
บูรณาการร่วมกันต่างคนต่างทำ

๓. การขยายตัวของเมือง การลงทุนค่อนข้างรวดเร็ว ระบบบริษัทเข้ามามีอิทธิพลต่อ
การค้าในปัจจุบันที่ส่งผลกระทบต่อการค้ารายย่อยและที่สำคัญคือส่งผลกระทบต่อแนวนโยบายของรัฐบาล
ค่อนข้างมากในปัจจุบันด้านการค้าและการลงทุน

๔. แนวนโยบายของประเทศเพื่อนบ้าน ที่ไม่แน่นอนตลอดจนการลงทุนในประเทศ
เพื่อนบ้านที่มีหลายประเทศเข้ามาลงทุนโดยเฉพาะจีน ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย
โดยเฉพาะเกี่ยวกับสินค้าอุปโภคบริโภค ไฟฟ้า เป็นต้น

๔) ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้นำ หน่วยงาน ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น
โดยเฉพาะเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยแบบบูรณาการ

๒. ประชาชน มีความรู้ มีประสบการณ์ในการประกอบอาชีพด้านการเกษตร
กรรมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการทำเกษตรอินทรีย์หรือเกษตรปลอดภัย

๓. สภาพพื้นดินมีความสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกพืชได้หลากหลายโดยเฉพาะการปลูกพืชสวนผสมผสานกับการปลูกพืชไร่

๔. มีการดำเนินการของกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้เกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคโดยเฉพาะน้ำเพื่อการเกษตรเนื่องจากสภาพของพื้นที่ลาดเอียงกักเก็บน้ำไม่ค่อยอยู่

๒. น้ำเสียจากการเกษตร ที่เกษตรกรมีอัตราการใช้สารเคมีค่อนข้างมากในภาคเกษตรกรรมส่งผลกระทบต่อแหล่งน้ำดินไหลลงสู่แหล่งน้ำทำให้มีสารเคมีตกค้างในแหล่งน้ำส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปาผิวดินและใต้ดิน

๓. น้ำใต้ดินมีสารตะกอนหินปูนค่อนข้างสูง ส่งผลกระทบต่อผลิตน้ำประปา และการใช้น้ำประปาเพื่อการเกษตร

๔. ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะปัญหาพื้นที่ทิ้งขยะมูลฝอย และรถในการจัดการขยะมูลฝอย

๕. ประชาชนยังขาดความตระหนักในความเป็นเจ้าของ ความเอาใจใส่ในการดูแลรักษา การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร การใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม ภาวะโลกร้อน ปัญหามอกควัน 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 ส่งผลกระทบต่อผลการขนส่งการบรรทุก

๔. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง วาตภัย ไฟป่า มีแนวโน้มของความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น แต่มีงบประมาณในการดำเนินการแก้ไขการเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีวัดและสำนักสงฆ์ในพื้นที่จำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเด็กและเยาวชน ประชาชน ผู้นำในตำบลเบญจธร

๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓. มีการอนุรักษ์และการสืบสานประเพณีท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน เช่น ประเพณีสงกรานต์ งานประเพณีบุญเข้าพรรษา งานบุญตักบาตรกลางบ้าน

๔. มีภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดั้งเดิมเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของตำบล

๕. พื้นที่ตั้งใกล้กับประเทศกัมพูชาที่มีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมอันดีงามต่อกันระหว่างประชาชนทั้งสองประเทศ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ค่านิยมด้านวัตถุ การแต่งกาย กลบเกลื่อนวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทยซึ่งส่งผลกระทบโดยเฉพาะในกลุ่มของเด็กและเยาวชน

๒. เด็กและเยาวชนมีค่านิยมการลอกเลียนแบบอารยธรรมของต่างประเทศ หรือตามสื่อซึ่งเป็นค่านิยมที่ผิด ก่อให้เกิดการขาดจิตสำนึก

๓. การจัดทำฐานข้อมูลทางด้านสังคมยังไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุม เนื่องจากบุคลากรมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานราชการให้การสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

๒. เกิดการประยุกต์การแลกเปลี่ยนศิลปะ วัฒนธรรมระหว่างประเทศ

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ระเบียบ กฎหมายไม่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมเกิดข้อขัดขวางจากหน่วยงานตรวจสอบจนหน่วยงานไม่ยากจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒. แนวทางนโยบายของรัฐบาลไม่ชัดเจน ไม่กระจายอำนาจหน้าที่ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

๓. ขาดการประชาสัมพันธ์จากภาครัฐปัจจุบันเน้นข่าวที่เกี่ยวกับความรุนแรง ไม่มีการนำเสนอเกี่ยวกับงานด้านนี้อย่างจริงจัง

๗) ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธรรมมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธรรมที่ชัดเจน ครอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กฎหมาย เนื่องจากมีสภาพเป็นนิติบุคคล

๔. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ที่ให้เข้าใจถึงปัญหาความต้องการของประชาชน

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 การประสมพันธ์ข้อมูล ข้าราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจยัง ไม่กระจายไม่ทั่วถึง

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. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจไม่มีความชัดเจนและกระจาย อำนาจให้ไม่หมดเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมเนื่องจากกฎหมายไม่ให้อำนาจไม่อยู่ในหน้าที่

๔. การทำความเข้าใจในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เต็มที่ ยัง ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนภูมิภาค

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจจะดำเนินการ

การกิจหลัก การกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับการกิจ
การกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด/งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. กองช่าง/สำนักปลัด ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗. สำนักปลัด / งานป้องกันฯ
การกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจจะ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารให้เป็นผู้แทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขจร ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) คือ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดหาพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดหาพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคต ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร 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 การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปี

ที่ผ่านมา 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
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	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 เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการคำนวณจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้เช่นงานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมจำนวนเต็มที่มีหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง 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. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์
สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุภาวรัตน์ ดาเวช
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวรุจิรา ห้อยมาลัย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนุสรณ์ แด่มทอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทศ ศิริสุวรรณ
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวทมลวรรณ เพาะขาว
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวไสรยา ประชากลาง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมควร อัมพันธ์
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววิชุดา อัมพันธ์
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง ๐๔								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสด.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอัญญา อุบลรัตน์
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสวดีศิริ ศิริเวช
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิมพ์พรณัติ ชังดี

พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพิชญภา เพาะขาว
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวมยุรินทร์ ทองคา
คนงาน	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองช่าง ๐๕								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานช่าง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
นายช่างเขียนแบบ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปัทมา กงแก้ว
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายอนันต์ บัวกลาง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายทศพล บุญชม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววัชรภรณ์ ภูระโง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวศรีไพร สายบุตร
ผู้ดูแล (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวคณิตา แสงศรี
ผู้ดูแล (ทักษะ)	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวพจณีย์ จันลา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู ค.ศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาววรรณวิภา แด้มทอง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแล (ทักษะ)	๑	๐	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางจินตนา ศิริเวช
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
รวม	๕๙	๕๓	๕๙	๕๙				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่า 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 และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งขั้นในแต่ละปี

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น หมายถึง การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด+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.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

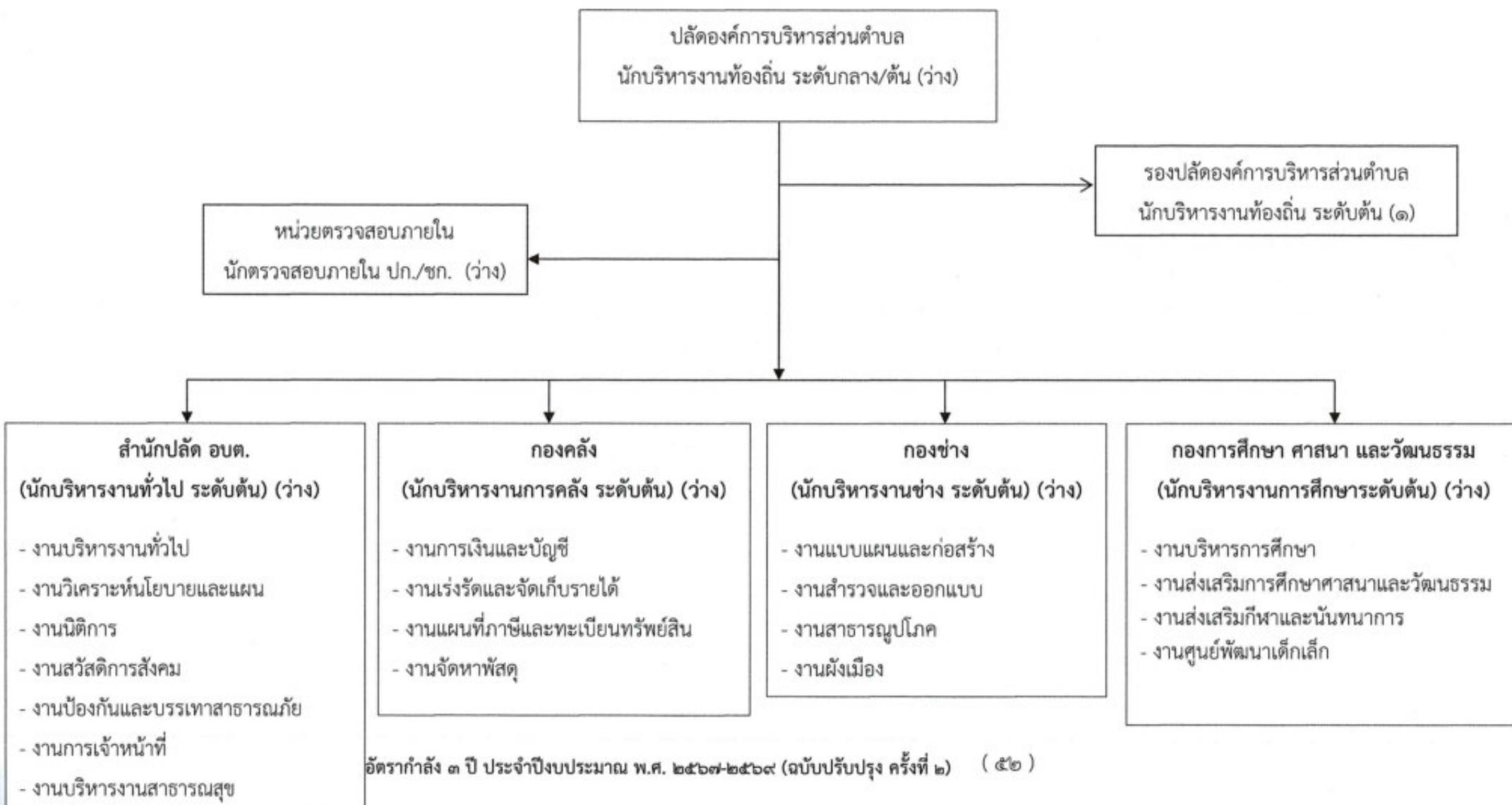
จำนวน (ลำดับที่)	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	จำนวนเงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙		
๑.องค์การบริหารส่วนตำบล																				
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/พื้น	๑	-	๕๐๖,๓๖๐	๘๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๓๖๐	๖๐๘,๓๖๐	๖๒๖,๓๖๐	ว่าง
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.เบญจขจร)	พื้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๔๓๑,๑๖๐	๔๖๑,๑๖๐	๔๗๙,๑๖๐	๓๕,๒๖๐	
ส่วนปัด																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	พื้น	๑	-	๓๗๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๗,๒๒๐	๕๐๖,๘๒๐	๕๒๖,๒๒๐	ว่าง	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๔๑๖,๓๒๐	๔๓๕,๒๐๐	๔๕๔,๓๒๐	๓๘,๕๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง (รับโอน)	
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	ว่าง (รับโอน)	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๗,๐๖๐	๒๙๘,๕๖๐	๓๐๖,๕๖๐	๒๓,๐๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๒๐๐	๑๕,๓๒๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๐,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๔๐๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๒,๘๐๐	๑๕,๐๖๐	
๑๓	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๔,๕๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๗๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๒๐	๑๗๘,๐๐๐	๑๘๓,๕๖๐	๑๘๙,๒๘๐	ว่าง	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๕	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๘	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๙	นิการ (ว่าง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
๒๐	คนงาน (ว่าง ๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
นอกสังกัด																				
พนักงานส่วนตำบล																				
๒๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	พื้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๘๗,๒๒๐	๕๐๖,๘๒๐	๕๒๖,๒๒๐	ว่าง (รับโอน)	
๒๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๖/ช.๖	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๙,๙๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๙๗,๘๐๐	๓๒๗,๐๖๐	ขอใช้เงิน/ช สก.	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๖๐	๙,๙๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๕๒๐	๒๘๓,๕๒๐	๒๙๓,๕๒๐	๒๓,๘๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๘๐๐	๑๕,๐๐๐	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๗๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๙๒๐	๑๗๘,๐๐๐	๑๘๓,๕๖๐	๑๘๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๕๖๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๘๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๓๐	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๑	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๒	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง	

กองช่าง																			
พนักงานส่วนตำบล																			
๑๓	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	-	๑๙๖,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักจัดการงานช่าง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๕,๓๒๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง
๑๕	นายช่างโยธา	ป.จ./ช.จ.	๑	-	๒๓๙,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๙๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ขอใช้ใบ/ช สด.
๑๖	นายช่างเขียนแบบ	ป.จ./ช.จ.	๑	-	๒๓๙,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๙๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ขอใช้ใบ/ช สด.
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๓,๑๖๐	๙,๕๐๐
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ว่างเต็ม
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๖๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๑	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔๒	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
๔๓	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๑	-	๑๙๖,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๔๔๙,๖๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๔	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๘,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๙,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๑,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ./ช.จ.	๑	-	๒๓๙,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๙๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ว่าง (รับโอน)
พนักงานจ้างตามกิจ																			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๐,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๘๐	๕,๖๘๐	๑๑๐,๐๘๐	๑๑๕,๗๖๐	๑๒๐,๘๘๐	๑๐,๘๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๗	คนงานทั่วไป (๑ ตำแหน่ง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ																			
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-			๑	๑	๑	-	-	-	การพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการตำแหน่งนี้ได้รับอนุมัติโดยสภาตำบลจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น					ว่างเต็ม	
๔๙	ครู	คศ.๒	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๓,๑๖๐	ว่าง
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมชนสง																			
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	การพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการตำแหน่งนี้ได้รับอนุมัติโดยสภาตำบลจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น					ว่าง	
๕๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๓,๑๖๐	ว่าง
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒. หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	-	๑๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๙,๓๒๐	ขอใช้ใบ/ช สด.
รวมทั้งสิ้น																			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% ของ (๕)																			
รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเป็นจำนวนทั้งสิ้น																			
คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
																๑๘,๔๙๙,๘๖๗	๑๘,๕๖๕,๘๓๑	๑๘,๙๘๐,๓๘๙	
																๓๖.๖๓	๓๖.๙๖	๓๖.๒๑	

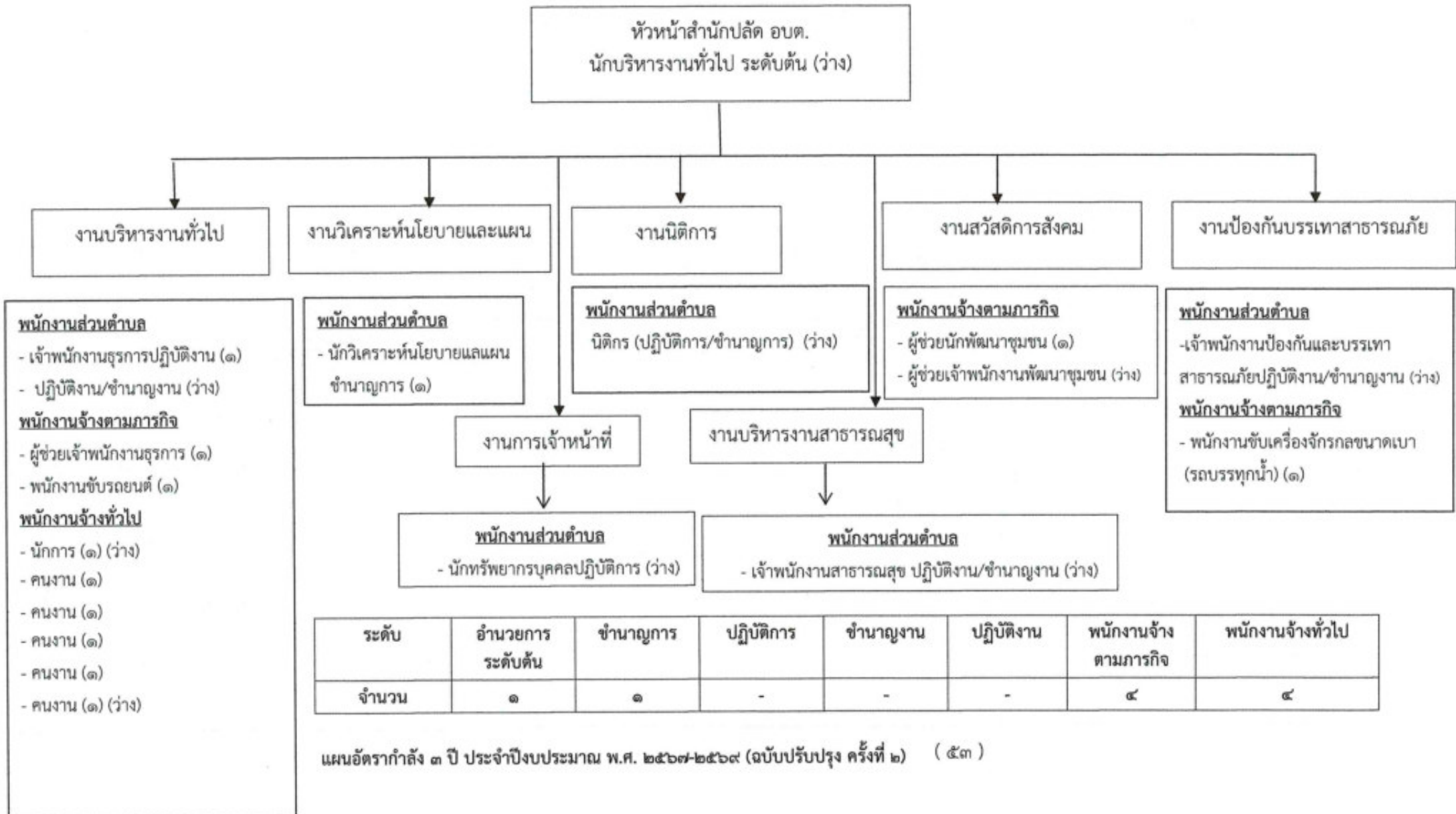
- หมายเหตุ ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๒๔,๙๘๖,๙๖๙.๐๐ บาท (งบประมาณทั้งสิ้น)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๔,๖๔๐,๐๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๙,๕๐๖,๕๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗)
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๔๑,๑๓๖,๘๐๐.๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๘)
๕. ขี้อรรถการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรม จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๔๖,๔๗,๔๘,๔๙,๕๐,๕๑ และ ๕๒
๖. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ได้นำเงินประจำตำแหน่งมาเงินค่าตอบแทนหากมีความเป็นเงินเดือนที่ส่วนหนึ่งที่มีคนครอบครองตำแหน่งว่าง
๗. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สบ.ภ.ช. กท. ก.สบ.ค. ส่วนที่สี่ที่ มีท ๐๘๐๙.๒/๒๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๙ (น.๑๐) และ มีท ๐๘๐๙.๒/๕๕๕ ลว. ๒๙ มี.ย. ๒๕๕๙
๘. ตำแหน่งที่ขอใช้ กสณ.สบ.ชนบท ๙ อัตรา ส่วนวิธีใช้เฉพาะบัญชีของ กสณ. ลำดับที่ ๙,๑๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๐ และ ๓๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

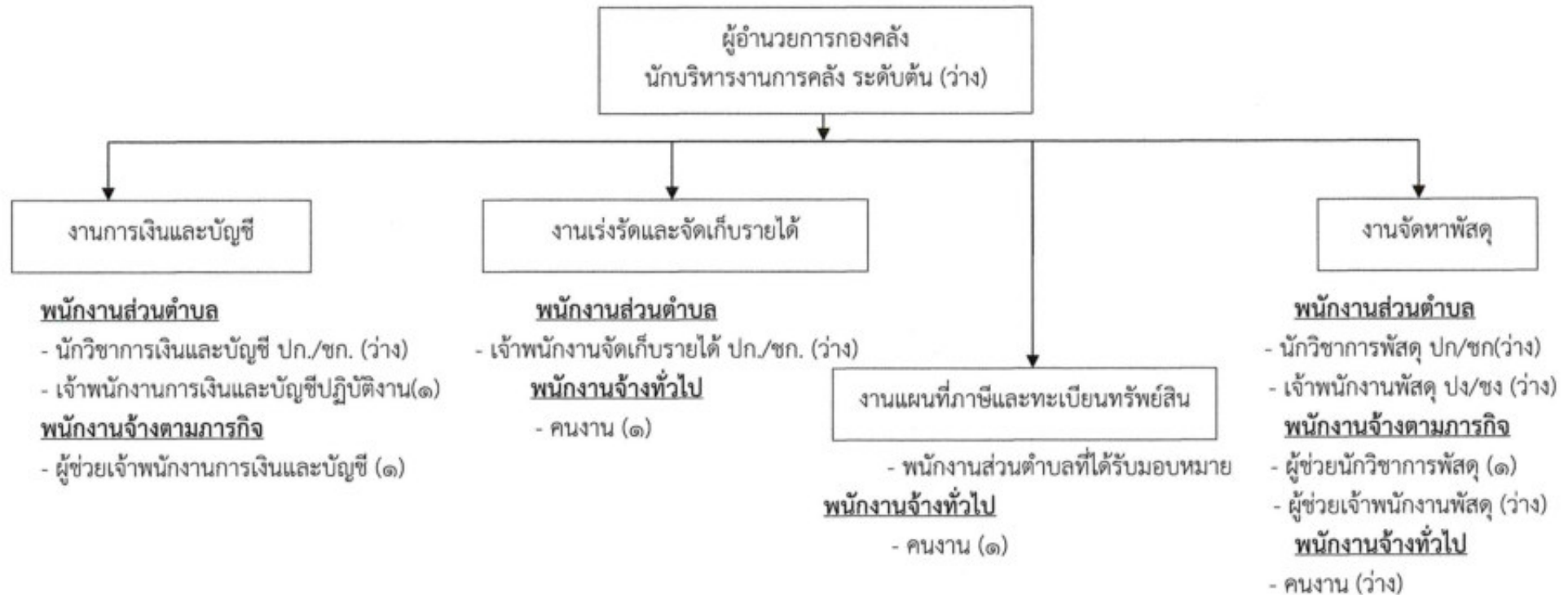
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร**



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



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

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
กองช่าง**

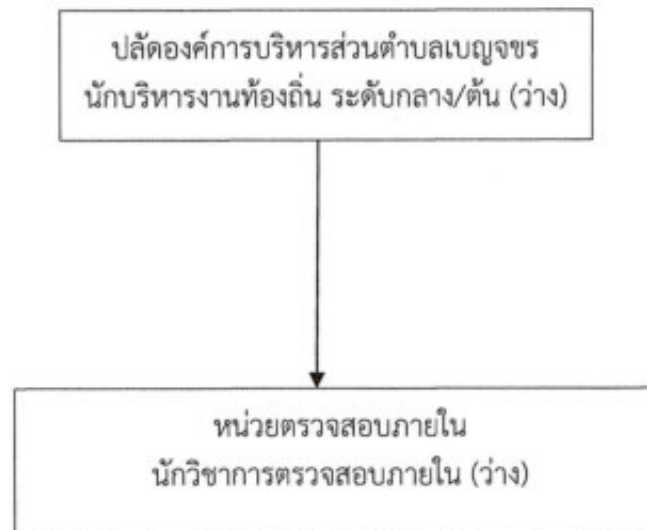


ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร**



โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง หน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



ระดับ	อำนาจการ ระดับต้น	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าถึง (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตราเก่าถึง (ใหม่)		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
๑	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๐๖,๙๙๐ ๔๒,๒๔๕X๑๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐X๑๒	-	ว่าง
๒	จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๖๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๓๖,๓๖๐ ๓๔,๖๘๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	๔๓๖,๓๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๖๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	ว่าง
๔	นางสาวสุภาวรัตน์ ตาเวช	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร์)	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๗๔๐ ๓๓,๕๖๐X๑๒	-	-	๔๐๒,๗๔๐
๕	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ว่าง (รับโอน)
๖	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๗	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๐X๑๒	-	-	ว่าง (รับโอน)
๘	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๙	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๑๐	นางสาวรุติจิรา ห้อยมาลัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๖,๐๐๐ ๒๓,๐๐๐X๑๒	-	-	๒๗๖,๐๐๐
๑๑	นางสาวศิริวรรณ แซ่ม้อย	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๘๐๐ ๑๕,๗๔๐X๑๒	-	-	๑๘๘,๘๐๐
๑๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๓,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(พิเศษ)												
๑๓	นายบที ศรีสุวรรณ	ปวส. (เกษตร)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๐,๒๔๐ ๑๕,๐๒๐X๑๒	-	-	๑๘๐,๒๔๐
๑๔	นายอนุสรณ์ แด้มทอง	ม.๓	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒	-	-	๑๓๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ		
พนักงานจ้าง (จ้างทั่วไป)													
๓๕	นางสาวโสธยา ประชากลาง	ปวส.(บริหารธุรกิจ) สาขา คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๓๖	นางสาวทมลวรรณ เพาะขาว	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๓๗	นายสมควร อัมพิมพ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๓๘	นางสาววิชุดา อัมพ์คัน	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐	
๓๙	ว่างเดิม	ว่างเดิม	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	ว่างเดิม	
๔๐	ว่างเดิม (๓ ตำแหน่ง)	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	คนงาน (๓ ตำแหน่ง)	-	-	คนงาน (๒ ตำแหน่ง)	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๓๒	-	-	ว่างเดิม	
กองคลัง													
พนักงานส่วนตำบล													
๒๓	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๓๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๓๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๓๒	-	ว่าง	
๒๔	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๓๐X๓๒	-	-	ขอใช้บัญชี	
๒๕	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๓๐X๓๒	-	-	ขอใช้บัญชี	
๒๖	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้านักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๓๒	-	-	ขอใช้บัญชี	
๒๗	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๓	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๓๒	-	-	ขอใช้บัญชี	
๒๘	นางสาวอัญมณ อุบลมณี	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้านักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๖๔,๖๐๐ ๒๒,๐๕๐X๓๒	-	-	๒๖๔,๖๐๐	
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)													
๒๙	นางสาวสาวิตรี ศรีวิเวช	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขา คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๓๘๐,๐๐๐ ๓๕,๐๐๐X๓๒	-	-	๓๘๐,๐๐๐	
๓๐	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานพัสดุ	-	๓๓๘,๐๐๐ ๓๓,๕๐๐X๓๒	-	-	ว่าง	
๓๑	นางสาวพิมพ์พรณวดี ชิงดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานการเงินและบัญชี	-	๓๔๙,๒๘๐ ๓๒,๔๔๐X๓๒	-	-	๓๔๙,๒๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าตั้ง (เดิม)			กรอบอัตราเก่าตั้ง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	นางสาวพิชญภา เพาะขาว	ปวส. (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาคอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นางสาวสุรินทร์ ทองดา	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาวิชา ไทย (ภาษาวรรณกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าตั้ง (เดิม)			กรอบอัตราเก่าตั้ง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
๓๓	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๖๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ทัน	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	ว่างเดิม
๓๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๓๙๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๓๙๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปจ./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ว่าง
๓๕	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชก.	๒๓๒,๙๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๖	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๖๒-๓-๐๕-๔๙๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชก.	๒๓๒,๙๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ทักษะ)												
๓๗	ว่างเดิม	ว่างเดิม ปวช/ผู้มีทักษะ	ว่างเดิม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นางสาวปัทมา กงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง	ปวส.	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
๔๐	นายอนันท์ บัวกลาง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	ว่างเดิม	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	ว่างเดิม	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	ว่าง	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง

พนักงานส่วนตำบล

๔๓	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒๒	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔๔	นายทศพล บุญชม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๒๑๔,๕๖๐ ๑๗,๘๘๐X๑๒๒	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๔๕	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ปจ./ขจ.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ปจ./ขจ.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒๒	-	-	ว่าง(รับโอน)

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

๔๖	น.ส.วีราภรณ์ ภูระโง	อนุปริญญาวิทยาศาสตรและ เทคโนโลยี (อ.วท.)	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐ ๑๐,๘๔๐X๑๒๒	-	-	๑๓๐,๐๘๐
----	---------------------	---	---	-------------------------	---	---	-------------------------	---	-----------------------	---	---	---------

พนักงานจ้าง (จ้างทั่วไป)

๔๗	ว่าง	ว่าง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	ว่าง
----	------	------	---	-------	---	---	-------	---	----------------------	---	---	------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ

๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติใช้สรร ตั้งจากกิ่ง จากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				ว่าง
๔๙	น.ส.ศิริพร สายบุตร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๓๓๙,๐๐๐ ๒๘,๒๕๐X๑๒๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๐	นางคณิตดา แสงศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (หัดชะ)	-	๒๒๐,๘๐๐ ๑๘,๔๐๐X๑๒๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๑	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒๒	-	-	ว่าง
๕๒	นางสาวพจณีย์ จันลา	ปวส.สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง

๕๓	ว่าง	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชุมทอง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กบ้านชุมทอง	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				ว่าง
๕๔	น.ส.วรรณวิภา เต็มทอง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๔ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๑	๓๒๘,๒๐๐ ๒๗,๓๕๐X๑๒๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๕	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๖	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(หัดชะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒๒	-	-	ว่าง
๕๗	นางจินตนา ศิริเวช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒๒	-	-	ว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

๕๙	(ขอใช้บัญชี กสอ.)	(ขอใช้บัญชี กสอ.)	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี
----	-------------------	-------------------	------------------	------------------------	---------	------------------	------------------------	---------	-----------------------	---	---	------------

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร 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 พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้าง เพื่อใช้หลักการและแนวทางปฏิบัติให้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องเกี่ยวกับความประพฤติ ดังนี้

๑) มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

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

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในระบบคุณธรรม และจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองดี ร่วมกับ

การพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่ คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



ที่ สก ๗๔๗๐๑/๑๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
ตำบลเบญจขร อำเภอคลองหาด
จังหวัดสระแก้ว ๒๗๒๖๐

๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่องการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ฯ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. เล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) จำนวน ๑ เล่ม

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว)
ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พร้อมสำเนาประกาศเรื่องที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
งานการเจ้าหน้าที่
โทร/โทรสาร ๐๓๗ - ๒๔๗๖๒๖ - ๕

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
ทาน

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน

สำเนาฉบับ



ที่ สก ๗๔๗๐๑/๐๙๕

องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
๒๗๒๖๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง
ครั้งที่ ๒)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

จำนวน ๙ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้น

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นในปีที่ผ่านมา ในการนี้
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขรมีความประสงค์ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
สระแก้ว เพื่อเพิ่มเติมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประจำปี ๒๕๖๘ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมา
ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานกาเจ้าหน้าที่

โทร./โทรสาร ๐ ๓๗๒๔ ๗๖๒๖

๒๘ เม.ย. ๖๘

ร่าง
พิมพ์
ตรวจ
ทาน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โทร. ๐-๓๗๕๔-๑๒๓๙
ที่ สก.๗๔๗๐๑/ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๑. เรื่องเดิม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้สำรวจความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสำนัก/กอง สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการเพิ่มพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) มีมติในที่ประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เรียบร้อยแล้ว

๓. ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว (ก.อบต.จังหวัดสระแก้ว) มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) พร้อมหนังสือนำเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

/๔. ข้อเสนอ...

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

เห็นชอบตามมติ. 6 มี. 11 ราชดงนาม

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ความเห็น/คำสั่ง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)



(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

หมายเหตุ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โทร. ๐-๓๗๕๕-๑๒๓๙
ที่ สก.๗๔๗๐๑/ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ระยะเวลา ที่กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร จึงออกประกาศจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายประกาศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวทัศนีย์ สิงหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล												
๑	ว่าง		๒๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง/ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๐๖,๙๔๐ ๔๒,๒๕๕X๑๒๒	๘๔,๐๐๐ ๗,๐๐๐X๑๒๒	-	ว่าง
๒	จำเริญพัฒนศักดิ์ พงษ์วงศ์	ปริญญาตรี (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๒๒-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ ๓๔,๖๘๐X๑๒๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒๒	-	๔๑๖,๑๖๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	ว่าง	ว่าง	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒๒	๕๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒๒	-	ว่าง
๔	นางสาวสุภาวรัตน์ คาวะ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๙๔๐ ๓๓,๕๖๐X๑๒๒	-	-	๔๐๒,๙๔๐
๕	ว่าง	ว่าง	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒๒	-	-	ว่าง (รับโอน)
๖	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๒-๓-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๗	ว่าง	ว่าง	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒๒	-	-	ว่าง (รับโอน)
๘	ว่าง	ว่าง	๒๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๑-๔๙๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๙	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๒๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๒-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒๒	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๑๐	นางสาวรุจิรา ห้อยมลัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๖,๐๐๐ ๒๓,๐๐๐X๑๒๒	-	-	๒๗๖,๐๐๐
๑๑	นางสาวศิริวรรณ แซ่มะข้อย	ปวส. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๘๘,๘๐๐ ๓๕,๗๔๐X๑๒๒	-	-	๓๘๘,๘๐๐
๑๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๓๓๘,๐๐๐ ๓๑,๕๐๐X๑๒๒	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ทักษะ)												
๑๓	นายเที ศรีสุวรรณ	ปวส. (เกษตร)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๘๐,๒๔๐ ๓๕,๐๒๐X๑๒๒	-	-	๓๘๐,๒๔๐
๑๔	นายอนุสรณ์ แด้มทอง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๓๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒๒	-	-	๓๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า (เดิม)		ระดับ	กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง (จ้างทั่วไป)												
๑๕	นางสาวโสธยา ประชากลาง	ปวส.(บริหารธุรกิจ) สาขา คอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวพมลวรรณ เทาะขาว	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสมควร อัมพิมพ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางสาววิชุดา อัมพ์คัน	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่างเดิม	ว่างเดิม	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
๒๐	ว่างเดิม (๑ ตำแหน่ง)	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	คนงาน (๑ ตำแหน่ง)	-	-	คนงาน (๒ ตำแหน่ง)	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๑	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	ว่าง
๒๒	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๓	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๔	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๕	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๒๖	นางสาวอัญมณ อุปดมภ์	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจ)	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๖๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๖๔,๖๐๐ ๒๒,๐๕๐X๑๒	-	-	๒๖๔,๖๐๐
พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)												
๒๗	นางสาวสวิตรี ศรีวิเศษ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขา คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๒๘	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
๒๙	นางสาวพิมพ์พรณวดี ชังดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๒๘๐ ๑๒,๔๔๐X๑๒	-	-	๑๔๙,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๐	นางสาวพิชญภา เพาะขาว	ปวส. (บริหารธุรกิจบัณฑิต) สาขาคอมพิวเตอร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวสุรินทร์ ทองตา	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) สาขาวิชา ไทย (ภาษาวรรณกรรม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๓๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
กองช่าง												
พนักงานส่วนตำบล												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
๓๓	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	-	๖๒-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	ว่างเดิม
๓๔	ว่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	-	๖๒-๓-๐๕-๓๓๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๓๐X๑๒	-	-	ว่าง
๓๕	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชก.	๒๓๒,๙๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
๓๖	ว่างเดิม	-	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๖๒-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชก.	๒๓๒,๙๒๐ ๒๔,๒๘๕X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ(ทักษะ)												
๓๗	ว่างเดิม	ว่างเดิม ปวช/ผู้มีทักษะ	ว่างเดิม	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
๓๘	นางสาวปัทมา กงแก้ว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	๓๓๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง	ปวส.	ว่าง	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๘,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
๔๐	นายอึ้ง บัวกลาง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒	-	-	๓๓๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	ว่างเดิม	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	ว่างเดิม	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่างเดิม
๔๒	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	ว่าง	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง

พนักงานส่วนตำบล

๔๓	ว่างเดิม	ว่างเดิม	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๖๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ๓๒,๘๐๐X๑๒	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๔๔	นายทศพล บุญชม	ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๖๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๒๓๙,๕๖๐ ๑๗,๘๘๐X๑๒	-	-	๒๓๙,๕๖๐
๔๕	ว่าง	ว่าง	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๒-๓-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ ๒๔,๘๒๕X๑๒	-	-	ว่าง(รับโอน)

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

๔๖	น.ส.วัชรภรณ์ ภูระโง	อนุปริญญาวิทยาศาสตรและ เทคโนโลยี (อ.วท.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๐,๐๘๐ ๑๐,๘๔๐X๑๒	-	-	๑๓๐,๐๘๐
----	---------------------	---	---	--------------------------	---	---	--------------------------	---	----------------------	---	---	---------

พนักงานจ้าง (จ้างทั่วไป)

๔๗	ว่าง	ว่าง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
----	------	------	---	-------	---	---	-------	---	---------------------	---	---	------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำคำ

๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านน้ำคำ	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุมัติสรร สิทธิ์จาก จากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				ว่าง
๔๙	น.ส.ศิริพร สายบุตร	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๕ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครู	คศ. ๒	๓๓๙,๐๐๐ ๒๘,๒๕๐X๑๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๐	นางคณิตดา แสงศรี	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๒๐,๘๐๐ ๑๘,๔๐๐X๑๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๑	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
๕๒	นางสาวพจนิษฐ์ จันทา	ปวส.สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านชุมทอง

๕๓	ว่าง	ว่าง	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านชุมทอง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กบ้านชุมทอง	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว				ว่าง
๕๔	น.ส.วรรณวิภา แด้มทอง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย ๔ ปี)	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๑	๖๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	ครู	คศ. ๑	๓๒๘,๒๐๐ ๒๗,๓๕๐X๑๒	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๕	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น		
๕๖	ว่าง	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ ๙,๔๐๐X๑๒	-	-	ว่าง
๕๗	นางจินตนา ศิริเวช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	ว่าง	ม.๖/ปวช./ปวท./ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ ๙,๐๐๐X๑๒	-	-	ว่าง

หน่วยตรวจสอบภายใน

๕๙	(ขอใช้บัญชี กสณ.)	(ขอใช้บัญชี กสณ.)	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ ๒๙,๖๑๐X๑๒	-	-	ขอใช้บัญชี
----	-------------------	-------------------	------------------	------------------------	-----------	------------------	------------------------	-----------	----------------------	---	---	------------



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ที่ ๑๙๘/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ทั้งด้านทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น

อาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑. นางสาวทัศนีย์ สิงหะ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประธานกรรมการ
๒. จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์ รองปลัด อบต. รักษาราชการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร กรรมการ
๓. นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการ
ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางสาววรรณวิภา แต้มทอง ครู รักษาราชการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ
๖. นางจิราพร พรหมทอง หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ

โดยให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินเดือนที่จ้างจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง

/องค์การบริหารส่วนตำบล...

องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะ ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสระแก้ว ก. อบต. จังหวัดสระแก้ว พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘
วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้อง ประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวทัศนีย์ สิงหะ	ประธานคณะกรรมการ	ทัศนีย์
๒	จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์	คณะกรรมการ	วัฒนศักดิ์
๓	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	คณะกรรมการ	อัจฉรา
๔	นางสาววรรณวิภา แต้มทอง	คณะกรรมการ	วรรณวิภา
๕	นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช	คณะกรรมการ	สุภารัตน์
๖	นางจิราพร พรหมทอง	คณะกรรมการ	จิราพร

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘
วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นางสาวทัศนีย์ สิงหะ	ประธานคณะกรรมการ	ทัศนีย์
๒	จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์	คณะกรรมการ	วัฒนศักดิ์
๓	นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ	คณะกรรมการ	อัจฉรา
๔	นางสาววรรณวิภา แท้มทอง	คณะกรรมการ	วรรณวิภา
๕	นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช	คณะกรรมการ	สุภารัตน์
๖	นางจิราพร พรหมทอง	คณะกรรมการ	จิราพร

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการ - คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ที่ ๑๙๘/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
๔. ครู รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
คณะกรรมการ
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง
คณะกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการ/เลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล 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 ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

เลขานุการ

- การวิเคราะห์ค่างานขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ใช้หลักบันได ๘ ขั้น ตามคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผน

ขั้นตอนที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

ขั้นตอนที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

ขั้นตอนที่ ๗ การกำหนดตำแหน่ง สายงาน และประเภทตำแหน่ง

ขั้นตอนที่ ๘ การจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

เนื่องจากการวิเคราะห์ค่างานนั้นจะต้องคำนึงถึงภารกิจขององค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนเส้นทางคมนาคม

- ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค – สาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประชาชนมีคุณภาพ

- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการสาธารณสุข

- สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ช่วยเหลือ สงเคราะห์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนชาวบ้านและหมู่บ้านท่องเที่ยวท้องถิ่น
- ส่งเสริมสนับสนุนการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมสร้างสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเกษตรกรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของเกษตรกร
- จัดหาและปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คุ้มครองดูแลบำรุงรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ

- บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและข้อระเบียบกฎหมาย

การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทต่อการบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจธร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและ สาธารณูปโภค	- ถนนในพื้นที่ตำบลเบญจธร ได้รับการบำรุงรักษา - ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้สาธารณูปการ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - เจ้าพนักงานธุรการ/ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประชาชน มีคุณภาพ	- ประชาชนมีสุขภาพร่างกายที่ดีและอัตราการแพร่ระบาดลดน้อยลง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดและปัญหาความไม่สงบต่างๆ ลดน้อยลง - ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ได้รับสวัสดิการตามสิทธิ์ - เด็กเยาวชนได้รับบริการทางการศึกษา - ประชาชนร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพ - ประชาชนมีรายได้จากอาชีพหลักและอาชีพเสริม - เยาวชน ประชาชน มีความรู้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตการประกอบอาชีพ	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ยาม - นักการ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมเกษตร	- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - ปราชญ์ชาวบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการสืบทอด - ประชาชนมีรายได้จากการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรและอื่น	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผช.นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- เกษตรกรมีแหล่งน้ำสำหรับการประกอบอาชีพ - ทรัพยากร ธรรมชาติได้รับการคุ้มครองบำรุงรักษา - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ตำบลตาหลั้งใน	- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - จพง.สาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษาฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการ	- การบริหารมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	- พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกระดับ

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองการประชุมครั้งที่

ไม่มี

ระเบียบวาระ/...

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงให้คณะกรรมการได้รับทราบไปแล้วนั้น มีคณะกรรมการท่านใด
มีข้อเสนอในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดเพิ่มตำแหน่งหรือ
การปรับลดตำแหน่ง ต่างๆ หรือไม่

นางอัจฉรา อารีตระกูลเลิศ กองคลังขอเสนอให้มีการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ผู้อำนวยการกองคลัง ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือการบริหารจัดการภายในสำนักงานและการ บริหารราชการทั่วไป
ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ และงานดูแล
รักษาความสะอาด สิ่งแวดล้อมของสำนักงาน งานดูแล ซ่อมแซม สนามหญ้าสนามกีฬา
ดูแลอุปกรณ์สำนักงาน แต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่แรงงานทั่วไป และ
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

นางสาวสุภารัตน์ ดาเวช กองช่างขอเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
นักวิเคราะห์ รก. กองช่าง ตำแหน่ง นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อให้เป็นประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ที่กำหนดให้ ในหนึ่งส่วนราชการจะต้องมี
ตำแหน่งสายวิชาการ และสาย ทั่วไป

กองช่างขอเสนอให้มีการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

เนื่องจากกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร ไม่มี
พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่นี้โดยตรงในการปฏิบัติงานสำรวจ เขียนแบบ ประมาณการ ติดตั้ง
ซ่อม ประดิษฐ์ตัดแปลง ปรับปรุง ควบคุม การใช้งาน ดูแล บำรุงรักษา และใช้งานเครื่องมือ
อุปกรณ์ เครื่องจักรกลไฟฟ้าระบบไฟฟ้า ระบบ เครื่องปรับอากาศ ระบบไฟฟ้าสื่อสารและ
โทรคมนาคม ระบบสารสนเทศ ระบบควบคุมอัตโนมัติระบบ อิเล็กทรอนิกส์ระบบ
คอมพิวเตอร์รับส่งข้อมูลข่าวสาร ในภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้งานได้
ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของหน่วยงานภายในและภายนอก

กองช่างขอเสนอให้มีการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
ตำแหน่ง คนงาน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

เหตุผลความจำเป็น

เพื่อปฏิบัติงานช่วยเหลือการบริหารจัดการภายในสำนักงานและการ บริหารราชการทั่วไป
ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ และงานดูแลรักษา
ความสะอาด สิ่งแวดล้อมของสำนักงาน งานดูแล ซ่อมแซม สนามหญ้าสนามกีฬา ดูแล
อุปกรณ์สำนักงาน แต่จะได้รับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่แรงงานทั่วไป และปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

จำเริญวันศักดิ์/...

จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์ สำนักปลัดขอเสนอให้มีการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้
รองปลัด อบต. รก. แทน ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
ปลัด อบต.เบญจขร **เหตุผลความจำเป็น**

เนื่องจากปริมาณด้านผู้สูงอายุเพิ่ม ผู้พิการในการช่วยเหลือประชาชนด้านสังคมสงเคราะห์
ในพื้นที่ ในส่วนราชการ สำนักปลัด ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

นางสาววรรณวิภา แต้มทอง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง จาก
ครู รก.ผอ. พนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒

กองการศึกษาฯ อัตรา ศพด.น้ำคำ ๑ อัตรา ศพด.ชุมทอง ๑ อัตรา ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เนื่องจากอบต.
เบญจขร ได้จัดการศึกษาระดับปฐมวัยแก่เด็กอายุ ระหว่าง ๒-๕ ปี เพื่อมุ่งพัฒนาความพร้อมแก่
เด็กให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ (จิตใจ) สังคม สติปัญญา ที่เหมาะสมตามวัย ตาม
ศักยภาพของเด็กแต่ละคน ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและ
การพัฒนาเป็นไปตามวัย และแต่ละช่วงอายุเด็ก ให้สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาคือในระดับประถมศึกษาต่อไป

ตามประกาศกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ กำหนด นักเรียน
๑๐ คน : ครู ๑ คน (เศษเกิน ๕ คน ให้มีครูได้อีก ๑ คน) องค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร เป็น
องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดทั้งหมด ๒ แห่ง มีครู ผู้ดูแล
เด็ก (มีทักษะ) จำนวนนักเรียนในปีการศึกษา ๒๕๖๘ ทั้งหมด ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู (คน)	ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	จำนวนเด็ก (คน)	หมายเหตุ
บ้านชุมทอง ม.๕	๑	-	๑	๔๐
บ้านน้ำคำ ม.๑	๑	๑	๑	๔๐

จึงขอปรับปรุง ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก เป็น ผู้ดูแลเด็ก (มีทักษะ) ทั้ง ๒ ศูนย์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒ อัตรา

นางจิราพร ขออนุญาตเพิ่มเติมส่วนของการขอยุบตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ของกองช่าง เนื่องจากตำแหน่ง
นายช่างเขียนแบบเป็นตำแหน่งที่ทาง อบต. ขอใช้บัญชี กสธ. ไปแล้ว จึงไม่สามารถยุบเลิกตำแหน่งนี้
ได้คะ

จำเริญวัฒนศักดิ์ พยุงวงศ์ สรุป กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๕ ตำแหน่ง ๗ อัตรา และเมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแล้ว มี
ข้อเท็จจริง ดังนี้

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเบญจขร มีภาระค่าใช้จ่ายเดิมด้านบุคลากรมาตรา ๓๕
ตามข้อบัญญัติ เป็นร้อยละ ๒๔.๓๓ และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑) มีภาระค่าใช้จ่ายอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๗ เมื่อการปรับเพิ่มตำแหน่ง
สามารถพิจารณาตามระเบียบฯ กฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว สามารถปรับเพิ่มอัตรากำลังของ
พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้

นางจิราพร

เลขานุการ/กรรมการ อัตรากำลัง ก่อนปรับ

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัด	๙	๔	๖	๑๙
กองคลัง	๖	๓	๒	๑๑
กองช่าง	๓	๓	๑	๗
กองการศึกษาฯ	๗	๓	๔	๑๔
ควบคุมภายใน	๑	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๒๖	๑๓	๑๓	๕๒

อัตรากำลัง หลังปรับแล้ว

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สำนักปลัด	๙	๕	๖	๒๐
กองคลัง	๖	๓	๓	๑๒
กองช่าง	๔	๔	๒	๑๐
กองการศึกษาฯ	๗	๕	๔	๑๖
ควบคุมภายใน	๑	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	๒๗	๑๗	๑๕	๕๙

ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๓๘,๖๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๔,๑๕๔,๘๖๗	๓๖.๖๓
๒๕๖๘	๓๙,๔๐๖,๕๐๐.๐๐	๑๔,๕๖๕,๘๓๑	๓๖.๙๖
๒๕๖๙	๔๑,๓๗๖,๘๐๐.๐๐	๑๔,๙๘๑,๓๔๙	๓๖.๒๑

นางจิราพร

เลขานุการ/กรรมการ

ในการกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ถือว่าเป็นไปตามแนวทางหนังสือสั่งการ

ที่ ในส่วนที่ปรับเพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการรับรองงานที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคตด้วย มีท่านใดที่จะเสนอเป็นอย่างอื่นไหมคะ (ไม่มี) ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมคณะกรรมการคะ ว่าเห็นชอบให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘) ตามที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนำเสนอหรือไม่คะ

มติที่ประชุม

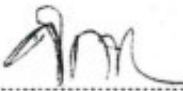
เห็นชอบตามเสนอ เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา

๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม
(นางจิราพร พรหมทอง)
คณะกรรมการกรรมการ

จำเอก  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(วิฒนศักดิ์ พยุวงค์)
คณะกรรมการกรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นางสาวทัศนีย์ สิงหะ)
ประธานคณะกรรมการกรรมการ