แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผนอัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิอามะ แวมามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพื่อให้การจัดบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
กรกฎาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒ วัตถุประสงค์ ๒
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๔๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๕๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๖๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๖๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๗๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๗๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ๘๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจอำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจงานหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) กองคลัง (๐๔)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ
จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานพัฒนารายได้

(๓) กองช่าง (๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ

ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเดือนส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑ เดือน	๒๒,๖๒๐	-	-	๙๓๐	๙๔๐	๙๘๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๒๗๑,๔๔๐	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๗๑,๔๔๐			๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐
รายการ	**รวม**	**เงินเดือน (๑)**	**เงินตำแหน่ง (๒)**	**เงินตอบแทนอื่น (๓)**	**เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒**			**ค่าใช่จ่ายรวม**		
					๒๕๖๗	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**	**๒๕๖๗**	**๒๕๖๘**	**๒๕๖๙**
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐ - ๔๗,๙๙๐ = ๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐ + ๑,๔๙๐)/๒ = ๑,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๔,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	๑,๖๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๓๙,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๓๙,๑๖๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑๑,๓๐ + ๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๑๓๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๔,๗๓๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๑๓๐	๙,๔๐๐	๔,๗๓๐	๕๗๐	๕๙๐	๖๒๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๕๖,๗๖๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๖,๗๖๐			๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๖๓,๖๐๐	๗๐,๖๘๐	๗๘,๑๒๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ จะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภาริจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



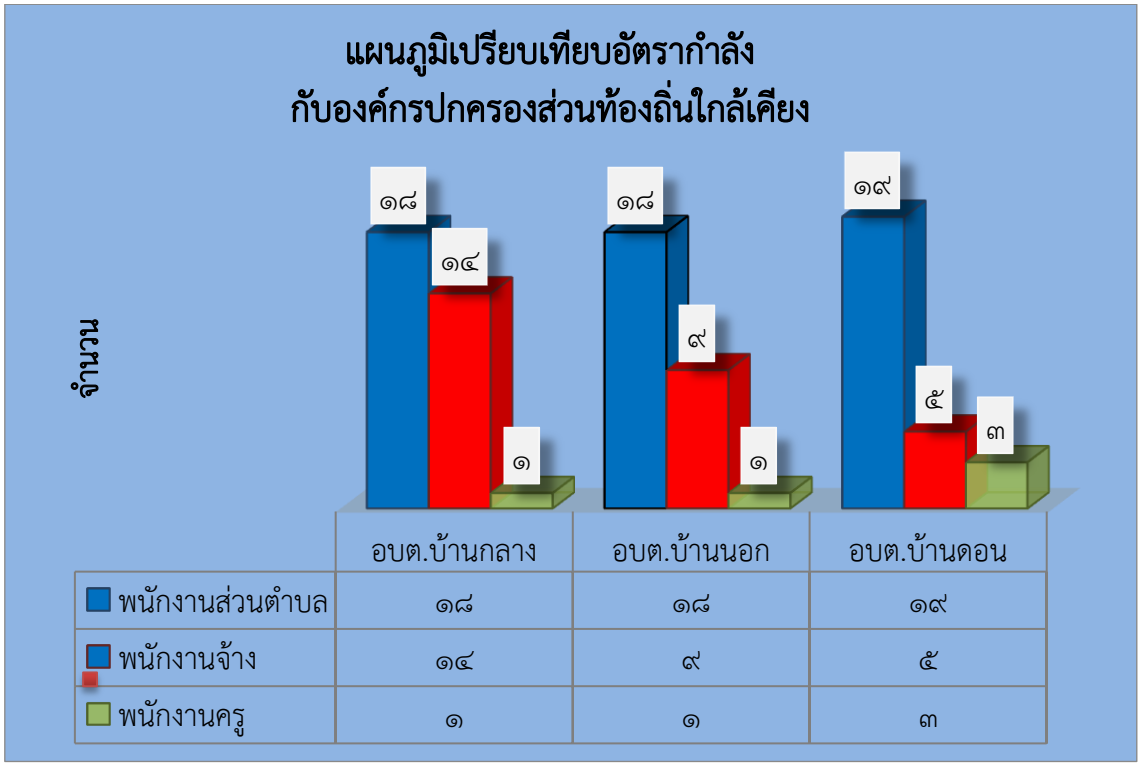
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่สูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้นำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนอก และองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



อบต.	ส่วนราชการ	จำนวนหมู่บ้าน	ประชากร (คน)	รายได้รวมเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๖๖
อบต.บ้านกลาง	๕	๙	๘,๓๒๐	๕๐,๕๓๘,๓๙๗
อบต.บ้านนอก	๕	๖	๔,๓๓๗	๓๔๖๐๖๐๖๖
อบต.ดอน	๖	๖	๓,๖๗๖	๓๖,๖๐๐,๐๐๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนอก และองค์การบริหารส่วนตำบลดอน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวนปริมาณคนใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้จัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ข้างเคียง	อบต.บ้านนอก อบต.ดอน
๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งปริมาณงานแต่ละส่วน/กอง	
๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ต้นเดือน ก.ย.๖๖
กันยายน ๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีผล ๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บ้านกลาง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. สภาพทั่วไป

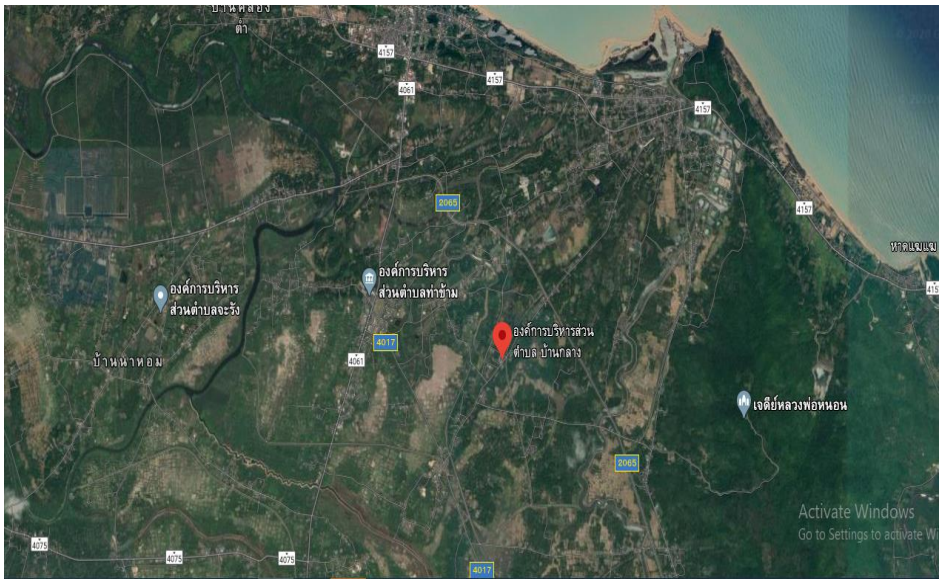
๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลบ้านกลางอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นหมู่บ้านของคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธอาศัยอยู่เป็นส่วนใหญ่ และจะมีคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามสร้างบ้านเรือนอยู่รอบๆ จึงเรียกว่า “บ้านกลาง”จนถึงปัจจุบัน ตำบลบ้านกลาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ประมาณ ๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๔๕ กิโลเมตร เส้นทางเข้าสู่ตำบลผ่านทางถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๔๒ และทางหลวงชนบท สายบ้านปาลัส – ปะนาเระ ภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลมีลักษณะทางทิศตะวันออกเป็นภูเขาสูง ส่วนตอนกลางและทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบชายทะเลและที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับทำการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา ปลูกพืชไร่ พืชสวน มีเนื้อที่อำนวยต่อการเลี้ยงสัตว์ และทำประมงพื้นบ้าน

๑.๒ เนื้อที่

ตำบลบ้านกลางมีเนื้อที่ประมาณ ๑๓,๑๓๘.๑๓ ไร่ หรือ (๒๑.๐๒๑ ตร.ม.) โดยมีอาณาเขตบริเวณและเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จด	ทะเลอ่าวไทย
ทิศใต้	จด	ตำบลบ้านนอก
ทิศตะวันออก	จด	ตำบลคอกกระบือ
ทิศตะวันตก	จด	ตำบลท่าข้าม



๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ทางทิศตะวันออกเป็นภูเขาสูง ส่วนตอนกลางและทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบและที่ราบลุ่ม

๑.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม มี ๒ ฤดู คือ

๑.๔.๑ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนเมษายน

๑.๔.๒ ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมกราคม และเดือนพฤศจิกายน มีฝนตกชุกมาก

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบ้านกลาง มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านบางมะรวด	นายนิอุสมาน	แวมามะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าชะเมา	นายดอรอแม	บีรู	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านหัวเขาแก้ว	นายโซฟียาน	เจ๊ะต๊ะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านป่ากะพ้อ	นางสาวเจียร	ชะดารัตน์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านกลาง	นายมานะ	เจะแมง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านบ่ออิฐ	นายสตา	สาเม๊าะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านไสยพญา	นายอับดุลเลาะห์	เบ็ญฮาซัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านแหลมแป้ง	นายเจะอารง	กาเดร์	กำนัน
หมู่ที่ ๙	บ้านบนดอน	นางผ่องศรี	รัตนคำ	ผู้ใหญ่บ้าน

๓.ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลบ้านกลาง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๓๒๐ คน โดยแยกเป็น ๑,๘๗๓ ครัวเรือน และมีความหนาแน่น ๕.๑๑ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	จำนวนประชากร (คน)	ชาย(คน)	หญิง(คน)	จำนวนครัวเรือน (หลัง)
๑.	๒,๓๙๔	๑,๑๙๗	๑,๑๙๗	๔๑๐
๒.	๘๗๐	๔๓๖	๔๓๔	๑๗๕
๓.	๕๐๘	๒๕๖	๒๕๒	๑๒๐
๔.	๕๓๓	๒๕๑	๒๘๒	๑๓๑
๕.	๙๖๑	๔๗๐	๔๙๑	๒๒๙
๖.	๕๒๐	๒๖๕	๒๕๕	๑๒๐
๗.	๗๖๘	๓๗๒	๓๙๖	๑๘๐
๘.	๑,๕๖๖	๗๗๑	๗๙๕	๓๔๓
๙.	๒๐๐	๑๐๕	๙๕	๖๕
รวม	๘,๓๒๐ คน	๔,๑๒๓ คน	๔,๑๙๗ คน	๑,๘๗๓ หลัง

(ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖ สำนักทะเบียนอำเภอปะนาเระ)

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๕ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง
- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง

๔.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน ๒ แห่ง
- มัสยิด จำนวน ๖ แห่ง
- สุเหร่า จำนวน ๔ แห่ง

๔.๓ สาธารณสุข

- สถานีอนามัยตำบล จำนวน ๓ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐ %

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ - แห่ง
- สถานีดับเพลิง - แห่ง

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- ประชากรที่รับเบี้ยยังชีพ คนชรา จำนวน ๘๔๓ คน ผู้พิการ จำนวน ๒๙๓ คน และผู้ป่วยเอดส์จำนวน ๙ คน ในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

การคมนาคมของตำบลบ้านกลาง ใช้เส้นทางคมนาคมทางบกเป็นหลัก มีถนนลาดยางติดต่อถึงอำเภอถนนในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลูกรัง

๕.๒การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (เอกชน) - แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ - ตู้

๕.๓ การไฟฟ้า

ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน และประชาชนทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้ไฟฟ้าประมาณ ร้อยละ ๑๐๐ %

๖.ระบบเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ทำนา ประมง สวนมะพร้าว ค้าขาย จักสาน ทำน้ำตาลโตนด เลี้ยงสัตว์ ปลูกพืช และรับจ้างทั่วไป

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ จำนวน - แห่ง
- โรงอิฐ จำนวน - แห่ง
- โรงสี จำนวน ๓ แห่ง
- โรงเลี้ยงแพะ จำนวน - แห่ง
- โรงเลี้ยงไก่ จำนวน ๕ แห่ง
- ร้านขายวัสดุก่อสร้าง จำนวน ๕ แห่ง
- ร้านขายของชำ จำนวน ๕๔ ร้าน
- ร้านขายอาหารและน้ำชา จำนวน ๖ ร้าน
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ จำนวน ๓ ร้าน
- ร้านเกมส์และอินเตอร์เน็ต จำนวน ๑ ร้าน
- ร้านตัดผม จำนวน ๑ ร้าน
- บ้านเช่า จำนวน - แห่ง

๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๑. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- คลอง จำนวน ๓ แห่ง
- บึง หนองและอื่นๆ จำนวน - แห่ง
- สระน้ำในหมู่บ้าน จำนวน - แห่ง

๒.ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง

- ศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้าน จำนวน ๙ แห่ง

๘.ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชากรในตำบลบ้านกลางนับถือศาสนาอิสลามและศาสนาพุทธ ส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๐ นับถือศาสนาอิสลาม และร้อยละ ๑๐ นับถือศาสนาพุทธ ของจำนวนประชากรทั้งหมด ซึ่งหมู่บ้านที่นับถือศาสนาพุทธมีจำนวน ๒ หมู่บ้าน ดังนี้ หมู่ที่ ๔ และ หมู่ที่ ๙ ส่วนหมู่บ้านที่นับถือศาสนาอิสลาม มีจำนวน ๗ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ , ๒ , ๓ , ๕ , ๖ , ๗ , ๘ ประชากรจะแต่งกายตามแบบของประชากรมลายู ประเพณี วัฒนธรรม ตามแบบอิสลาม พูดภาษามลายู และ ภาษาถิ่นใต้เจ๊ะเห (ตากใบ)

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด จำนวน ๒ แห่ง
- มัสยิด จำนวน ๗ แห่ง
- สุเหร่า จำนวน ๔ แห่ง

ประเพณี วัฒนธรรม / เทศกาลประจำปี :

- ฮารีรายอ
- เมาลิด
- อาซูรอ
- เข้าสุนัต
- ประเพณีแต่งงาน
- ประเพณีชักพระ
- ประเพณีสงกรานต์
- สารทเดือนสิบ
- ออกพรรษา
- เข้าพรรษา
- ประเพณีลอยกระทง
- ประเพณีทำขวัญข้าว
- วันขึ้นปีใหม่
- รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ (อาบน้ำคนแก่)

๙.ทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทะเลอ่าวไทย การใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพประมง

คลอง ดี ๔ การใช้ประโยชน์ ใช้น้ำในการสาธารณูปโภคการเกษตร ประมง เลี้ยงสัตว์

ทรัพยากรป่าไม้ เช่น ต้นมะพร้าว, ต้นสน

ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวและสถานที่สำคัญในพื้นที่

- เจดีย์หลวงพ่อหนอนเขามะรวด ตั้งอยู่บนยอดเขามะรวด หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านกลาง
- หาดราชรักษ์ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกลาง
- หาดบางมะรวด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ ตำบลบ้านกลาง
- วัดเทพนิมิต เป็นโบราณสถานที่กรมศิลปากร ได้จดทะเบียนไว้เป็นโบราณสถานที่สำคัญ
- วัดศรีสุดาจันทร์ เป็นวัดที่เก่าแก่ชาวบ้านทั่วไปเรียกกันติดปากว่า “วัดฤาษี” เป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ชาวปะนาเระนับถือ

๑๐.อื่นๆ

ผลิตภัณฑ์มวลรวมของหมู่บ้าน : ได้แก่ ผลิตภัณฑ์จากการเกษตร, จักสานไม้ใผ่ , สัตว์ทะเล

๑๐.๑ การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท จำนวน ๑๖ กลุ่ม แยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ	จำนวน	๑๐	กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ (เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต)	จำนวน	๓	กลุ่ม
- กลุ่มอื่นๆ (กองทุนหมู่บ้านฯ)	จำนวน	๙	กลุ่ม
- กลุ่มสตรี	จำนวน	๑๘๙	คน
- กลุ่มเรือประมง ม.๑,๒ และ ๘	จำนวน	๑๕๖	คน
- กลุ่มเลี้ยงแพะ	จำนวน	๑๕	คน/กลุ่ม

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สรุปสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนและแนวทางแก้ไขปัญหาในพื้นที่

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไขปัญหา
๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กยังไม่ครอบคลุมทุกสาย ๒.ขาดความสะดวกในการเดินทางเนื่องจากยังไม่มีถนนเข้าถึงในบางพื้นที่ ๓.ไฟฟ้าไม่เพียงพอ เนื่องจากมีผู้ใช้ไฟฟ้าในปริมาณที่มาก ๔.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง ๕.ขาดแคลนน้ำสะอาดในการอุปโภคบริโภค ๖.คู คลอง ระบายน้ำ ระบายน้ำไม่สะดวก	๑.ให้มีการปรับปรุงก่อสร้างซ่อมแซมถนนคอนกรีตให้ครอบคลุมทุกสาย ๒.ให้มีถนนลาดยาง และบุกเบิกถนนใหม่เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ๓.ให้มีการติดตั้งไฟส่องสว่างให้ครอบคลุมทุกจุด ๔.การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้าอย่างทั่วถึง ๕.ให้มีแหล่งเก็บน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภค ๖.ให้มีทางระบายน้ำ และระบบชลประทาน ขนาดเล็ก	๑.ก่อสร้างและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมาเพิ่มขึ้น ๒.ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง ๓.ขุดลอกคู คลอง ทางระบายน้ำ และระบบชลประทานขนาดเล็ก ๔.ติดตั้งระบบไฟส่องสว่าง ตามทางแยกและจุดอันตรายเพิ่มขึ้น
๒.ด้านเศรษฐกิจ	๑.ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ๒.การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ ๓. ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม ๔.ประชาชนขาดความรู้ด้านการเกษตร ๕.ขาดการส่งเสริมจากภาครัฐ	๑.ให้มีการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชนโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่ โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพ ระยะสั้นในการสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ๒.ให้มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน ๒.ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ ๓.ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน ๔.จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๒.ด้านเศรษฐกิจ		๓.ให้มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพ ให้ความรู้ในการแปรรูปผลิตภัณฑ์ด้านเกษตร ๔.ให้มีกลุ่มสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อใช้เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียน ๕.ส่งเสริมสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ ๕.จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
๓.ด้านสังคม	๑.ปัญหาผู้สูงอายุ ต้องอยู่กันอย่างลำพังขาดการดูแลจากลูกหลานทำให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง ๒.ปัญหายาเสพติดในหมู่บ้าน ๓.ปัญหาอาชญากรรมและ และการลักเล็กขโมยน้อย ๔.ปัญหาผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้	๑.ให้มีการส่งเสริมผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ยากไร้ ให้มีคุณภาพชีวิติที่ดีขึ้น ๒.ส่งเสริมความรู้แก่ชุมชนในเรื่องยาเสพติด ๓.ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑.จัดสวัสดิการให้ผู้ด้อยโอกาส คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยอบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบจัดหา ๓.สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๔.จัดอบรมให้ความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมระดับตำบล
๔.ด้านการเมืองการบริหาร	๑.นักการเมืองท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ๒.ประชาชนไม่ค่อยเข้ามามีบทบาทกับรัฐ ๓.ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองของประชาชน	๑.ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการเมือง ๒.ให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบในการทำงานสำหรับข้าราชการเมืองและประชาชน	๑.ให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพข้าราชการเมือง ๒.อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบในการทำงานสำหรับข้าราชการเมืองประชาชนทั่วไป

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไขปัญหา
		๓.สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ	๓.สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยให้ประชาชนมีส่วนร่วมคิดร่วมทำ
๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตรกรรมจึงเกิดปัญหา ต่าง ๆ ตามมาดังนี้ ๑.ประชาชนขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทดแทน ๒.การกำจัดขยะมูลยังไม่ถูกวิธี ๓.การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม	๑.ให้อบต.จัดอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะให้ถูกวิธี ๓.ให้มีกิจกรรมร่วมปลูกต้นไม้ในพื้นที่ ๔.ให้ความรู้ และปลูกจิตสำนึกให้ลดในการดูแลธรรมชาติ ๕.ให้มีกิจกรรมอบรมให้ความรู้ในเรื่องการใช้สารเคมีที่ถูกต้องและปลอดภัย	๑. จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกการรักษาและ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะให้ถูกวิธี ๓. จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติและส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ๔. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนในการทำเกษตรอินทรีย์ลดใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๖.ด้านสาธารณสุข	๑.ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง เป็นต้น สาเหตุจากพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป เช่น รับประทานอาหารนอกบ้านหรือกินอาหารสำเร็จรูป ตระหนักในเรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย แต่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไม่สม่ำเสมอ	๑. ให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง เป็นต้น ๒. ให้มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย ๓. ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ๔. ให้มีการรณรงค์ป้องกันการเสพสารเสพติดและโรคเอดส์ ๕. ให้มีการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้ อสม.	๑.รณรงค์และป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ๔. รณรงค์ป้องกันการเสพสารเสพติดและโรคเอดส์ ๕. เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้ อสม.

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไขปัญหา
	๒.การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ยังคงเกิดขึ้นกับประชาชน เช่น โรคมือเท้าปาก โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคโควิด-๑๙	๑.ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒. ให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนเฝ้าระวังอย่างทั่วถึง	๑.ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อแก่ประชาชน ๒.เพิ่มการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนเฝ้าระวัง
๗.ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑.ในเขตอบต.มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ จำนวน ๕ โรง และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน ๑ ศูนย์ นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาของ อบต. เองก็ไม่เพียงพอรวมถึงงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาแด็กเล็กของอบต.มาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด ตลอดจนประชาชนยังขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอบต. ซึ่งอบต.ยังขาดบุคลากรทางศึกษาที่มีประสบการณ์และความชำนาญในการบริหารการศึกษา	๑.ให้มีการเพิ่มศักยภาพและยกระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ ๒. ให้มีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของอบต. ๓. ให้มีการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับ ๔. ให้มีการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑.เพิ่มศักยภาพและยกระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ ๒.ให้ครูและบุคลากรทางทางศึกษาของอบต.ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ๓.สร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับ ๔.ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
	๒.ประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงภูมิปัญญา/อัตลักษณ์ท้องถิ่นที่สืบต่อกันกำลังจะสูญหาย/ ไร้ผู้สืบทอด เนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร การแทรกซึมของวัฒนธรรมต่างชาติ ซึ่งเป็นผลกระทบที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชน	๑.ให้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม ๒.ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ๓.ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมการจัดกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม ๒.ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ๓.การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ลำดับที่	สภาพปัญหา	ความต้องการของประชาชน	แนวทางแก้ไขปัญหา
	๓.สถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬามีน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชนและอบต.มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณทำให้ขาดศักยภาพในการส่งเสริมการกีฬาและนันทาการในท้องถิ่น	๑. ให้มีการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒. ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกายให้แก่ประชาชน ๓. ให้มีการบำรุง รักษาสถานที่และอุปกรณ์สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายทั่วทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.พัฒนาและปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกาย ๓. จัดให้มีบำรุงรักษาสถานที่และอุปกรณ์สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายทั่วทุกหมู่บ้าน
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ความเดือดร้อนและปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่เกิดจากภัยธรรมชาติและอุบัติภัย ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่ของ อบต.	๑.ให้มีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบลและกู้ชีพตำบล ๒. ให้มีการป้องกันดูแลความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย	๑. พัฒนาศักยาภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบลและกู้ชีพตำบล ๒. ป้องกันดูแลความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย
๙. ด้านแหล่งท่องเที่ยว	๑.การส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวมีน้อย ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดแหล่งท่องเที่ยวผลกระทบจากปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนใต้ ๒.ขาดงบประมาณบางส่วนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	๑.มีแหล่งท่องเที่ยวที่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตำบลบ้านกลาง	๑.ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ในตำบล ให้เป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยว และมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ๒.เสนอขอรับสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลางในการดำเนินการ ๓.ประชาสัมพันธ์แหล่งแหล่งท่องเที่ยวในช่องทางที่หลากหลาย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)) ๑.๗ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตร ๑๖ (๒๖)	ด้านโครงสร้างพื้นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การซ่อมการสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ **กองช่าง**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานการปฏิบัติงาน คือ **สำนักปลัด อบต. งานสวัสดิการสังคม และงานบริหารงานสาธารณสุข**
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนี้ การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่างและสำนักปลัด อบต. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและเป็นอยู่ของประชาชน ดังนี้ การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองคลัง และสำนักปลัดอบต.งานสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **สำนักปลัดอบต.งานบริหารงานสาธารณสุข**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน**

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

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น อบต.บ้านกลาง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ กำหนดเป็นกรอบแนวทาง ในการจัดทำการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)





คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้ดำเนินการยกร่างกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

"ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

เป้าหมาย

๑.๑ ความมั่นคง

๑) การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง

๒) ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ที่เข้มแข็ง เป็นศูนย์กลางและที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองมีความมั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

๓) สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น

๔) ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

๕) ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

๑.๒ ความมั่งคั่ง

๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มรายได้สูงความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้าการลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๓ ความยั่งยืน

๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดีไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์

๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลก ซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม

๓) ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<u>ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มี ๖ ยุทธศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องสอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มี ๗ ยุทธศาสตร์</u> ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๕ ปี อบต.)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี อบต.)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๔. ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๕.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๕. ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๕ ปี อบต.)

๖. ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๖.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๖.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี (แผน ๕ ปี อบต.)

<u>๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</u>

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ **ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ได้ประกาศใช้ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการแนวคิดที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิด Resilience เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio-Circular-Green Economy) เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ "พลิกโฉม” ประเทศไทย สู่ "สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

(๑) การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

(๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

(๓) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

(๔) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ

(๕) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น

๒.๑ หมุดหมายการพัฒนาประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย ๖ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และ

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย ๓ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๒ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ประกอบด้วย ๒ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

<u>๒.๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓</u>

เพื่อมุ่งสู่วัตถุประสงค์หลักของแผนพัฒนาฯ คือการ "พลิกโฉม" ประเทศไทย สู่ "สังคมก้าวหน้าเศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน" โดยมีเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

(๑) การปรับโครงสร้างสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

(๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

(๓) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

(๔) เปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ

(๕) สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงเพิ่มขึ้น

๓. แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานีจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด (Strategic positioning) ประกอบด้วย ๕ จุดยืน ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาจังหวัดเป็นศูนย์กลางการค้าอาหารสด อาหารแช่แข็ง อาหารแปรรูป ทั้งในรูปแบบการค้าในประเทศ การค้าต่างประเทศ และการค้าบนระบบดิจิทัล มีความเติบโตอย่างมั่นคงของอุตสาหกรรมการเกษตร ๔ ด้าน คืออุตสาหกรรมพืชพลังงาน อุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมปศุสัตว์ และอุตสาหกรรมยางพารา

๒. การพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งโรงงานแปรรูปอาหารสุขภาพ และอาหารฮาลาล ที่มีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาให้เป็นเมืองการค้าส่ง ค้าปลีกและการบริการของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เชื่อมโยงการค้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับอาเซียนตอนใต้ และเป็นเมืองที่มีความทันสมัยรองรับสังคมดิจิทัลเป็นจุดเชื่อมโยงจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. การพัฒนาปัตตานีให้เป็นสังคมแห่งความหลากหลายของวัฒนธรรมมุสลิม พุทธ และวัฒนธรรมจีน ประชาชนในจังหวัดปัตตานีมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

๕. การพัฒนาหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการจัดการพื้นที่ให้มีความสงบเรียบร้อย พัฒนาคุณภาพคน สร้างวินัยประชาชน และปรับภูมิทัศน์สร้างเมืองให้สะอาด

วิสัยทัศน์จังหวัดปัตตานี (Vision)

“เมืองเกษตรอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ฮาลาลคุณภาพของประเทศเป็นสังคม พหุวัฒนธรรมที่สันติสุข ซึ่งประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

(๑) การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

(๒) การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

(๓) การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี รวม ๓ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

๑.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี อบต.)

๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๕ ปี อบต.)

๓. ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี (แผน ๕ ปี อบต.)

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๕ ปี อบต.)

๔. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง)

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

“ เศรษฐกิจดี มีไฟฟ้าสว่าง เดินทางสะดวก มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมความรู้ทันสมัย ใฝ่การกีฬา ห่างไกลจากยาเสพติด สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ สู่ประชาคมอาเซียน”

พันธกิจ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพ

๒. จัดให้มีการจัดระบบไฟฟ้าแรงต่ำและแสงสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึง

๓. จัดให้มีและซ่อมบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ถนน สะพาน

๔. สนับสนุนและส่งเสริมการอนามัยของชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. สร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับอย่างสันติ

๖. ส่งเสริมการศึกษา

๗. สนับสนุนและส่งเสริมการเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

๘. ให้การศึกษาเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณเพื่อแก้ปัญหายาเสพติด

๙. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

๒. ประชาชนมีระบบไฟฟ้าแรงต่ำ และแสงสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึง

๓. การคมนาคมทางน้ำ ทางบก มีความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย

๔. ประชาชนมีสุขภาพดีทั่วหน้า ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ไม่แบ่งแยกออกเป็นพวกๆ

๖. ประชาชนได้รับการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และช่องทางอื่นอย่างกว้างขวาง

๗. ประชาชนสามารถเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้อย่างทั่วถึง

๘. ประชาชนรู้ถึงโทษของยาเสพติด ตลอดจนป้องกันไม่ให้ประชาชนและเยาวชนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

๙. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับประชาชนในท้องถิ่นตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร ปศุสัตว์ตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่สู่นิคมอุตสาหกรรมอาหารฮาลาล

๓. ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการตลาด การค้า การลงทุนในท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า

๖. ส่งเสริมสนับสนุนผู้ประกอบการในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตและผลิตภัณฑ์

๗. พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์และส่งเสริมการตลาดสินค้า OTOP

๘. ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจชุมชนควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการจัดการและการตลาด

๙. พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญาสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

๑๐.รณรงค์ให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการประหยัดและลดหนี้สินในระดับครัวเรือน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบทุกระดับ

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนสู่อาเซียน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชนได้มีส่วนร่วมในด้านการแสดงออกด้านความคิดและนิสัยรักในการเรียน

๖. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน

๗. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน และศาสนพิธีต่างๆ

๘. ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข็มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว

๑๐.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม และประชาชนโดยทั่วไป

๑๑. ป้องกัน และจำกัดการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟู ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด

๑๒. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑๓. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกิจกรรมนันทนาการ

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการกีฬา สู่ความเป็นเลิศ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

๕. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกประเภท

๖. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว

๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาและการท่องเที่ยวแบบบูรณาการโดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร

๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และพัฒนาสถานที่การปฏิบัติงาน

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔. พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๕. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน

๖. พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร

๗. เสริมสร้างการเรียนรู้ ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่เยาวชนและประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุงรักษาคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็ก และท่าเทียบเรือ

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบจราจร และการขนส่ง

๓. จัดให้มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และระบบประปา

๕. จัดทำเมืองและผังตำบล

๖. โครงการที่เกินศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง

๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการจัดการและการป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่งคงและเสริมสร้างสันติสุข

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดสันติสุข

๓. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน	ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทางด้านการเกษตร การค้าและการบริการ ฯลฯ	- ปลัดอบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักอบต. (ว่าง) - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา จารีตประเพณี ด้านสาธารณสุขและด้านยาเสพติด ฯลฯ	- ปลัดอบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักอบต. (ว่าง) - นักวิชาการสาธาณสุข - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครูผู้ช่วย (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว	สนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา ส่งเสริมประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.การเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม) - จพง.พัสดุ (กำหนดเพิ่ม) - ครูผู้ช่วย (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	- ปลัดอบต. - รองปลัดอบต. - หัวหน้าสำนักอบต. (ว่าง) - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นวก.สาธารณสุข - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยจพง.ธุรการ - ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน - คนงาน - ผอ.กองคลัง - นวก.การเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม) - จพง.การเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยจพง.พัสดุ - ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้ - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา (กำหนดเพิ่ม) - นายช่างโยธา (ว่าง) - จพง.ประปา

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	- ผู้ช่วยจพง.ธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.การเงินและบัญชี (กำหนดเพิ่ม) - จพง.พัสดุ (กำหนดเพิ่ม) - ครูผู้ช่วย (ว่าง) - ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) - นวก.ตรวจสอบภายใน (ว่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา (กำหนดเพิ่ม) - นายช่างโยธา (ว่าง) - จพง.ประปา - ผู้ช่วยจพง.ธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	- หัวหน้าสำนักอบต. (ว่าง) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่งคงและเสริมสร้างสันติสุข	สนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ	- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (กำหนดเพิ่ม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน
โครงการที่รองรับ : โครงการพัฒนาอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ,ส่งเสริมอนุรักษ์อาหารพื้นบ้านตำบลบ้านกลาง, โครงการส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ต่างๆ,โครงการส่งเสริมอาชีพและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้กับกลุ่มต่าง ๆ โครงการส่งเสริมอาชีพกลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มเยาวชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน
โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์ป้องกันและประชาสัมพันธ์ให้รู้โทษภัยของยาเสพติด,โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเด็กเยาวชน ประชาชนทั่วไป สมาชิกสภาอบต.และพนักงานส่วนตำบลบ้านกลาง,โครงการจัดงานสืบสานประเพณีลาซังตำบลบ้านกลาง,โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว
โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์ป้องกันและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ของยาเสพติด,โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาชนิดต่างๆและซ่อมแซมอุปกรณ์ออกกำลังกาย ให้กับประชาชน ชุมชน,โครงการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกตำบลต่อต้านยาเสพติด,โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ สบายชีวีด้วยวิธีบาสโลบและแอโรบิค

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี
โครงการที่รองรับ : โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง,โครงการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, โครงการอบรม พรบ.ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง, โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม,โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
โครงการที่รองรับ : โครงการที่อาบน้ำศพ, โครงการอาคารละหมาดหาดบางมะรวด หมู่ที่ ๑, โครการปรับปรุงภูมิทัศน์หาดบางมะรวด หมู่ที่ ๑, โครงการปรับผิวสนามกีฬาหมู่ที่ ๑, โครงการปรับแต่งไหล่ทางถนนเขตพื้นที่ตำบลบ้านกลาง ทั้งสองด้าน,โครงการปรับพื้นที่หลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเขตสนามฟุตบอล หมู่ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของตำบล,โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสำรวจเกษตรและแหล่งน้ำ, โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ,โครงการซ่อมแซมปรับเกลี่ยบ่อทิ้งขยะ ตำบลบ้านกลาง,โครงการจิตอาสาเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่งคงและเสริมสร้างสันติสุข
โครงการที่รองรับ : โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติหลักสูตรทบทวน,โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ, โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, โครงการอบรมและทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน(อป.พร.),ติดตั้งกล้องวงจรปิด เพิ่มภายในตำบลในจุดเสี่ยง

๕. นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบายเป็นนโยบายแนวพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งมี ทั้งหมด ๘ ด้านดังนี้

๑. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ด้านการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. ด้านสังคมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๕. ด้านกีฬาและการท่องเที่ยว

๖. ด้านการบริหารจัดการที่ดี

๗. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๘. ด้านความมั่นคงเสริมสร้างสันติสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. บุคลากรภายใน อบต.ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๓. การมีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส</u>O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด</u>T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง</u> S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. แต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๖. มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบ ๗. ฐานะการคลัง –รายได้ของอบต.อยู่ในสภาพคล่องตัว ๘. มีความอุดมสมบูรณ์ในเรื่องผลผลิตทางเกษตร และประมงได้เป็นอย่างดี ๙. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ยึดมั่นในศาสนา มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น	<u>จุดอ่อน</u> W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ ๓. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ
<u>โอกาส</u> O ๑.มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอปะนาเระจำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ ๒.มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนการถ่ายโอนภารกิจ	<u>ข้อจำกัด</u> T ๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ประชาชนจากต่างจังหวัดและต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาท่องเที่ยว ๒. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและครอบครัวมีเกณฑ์การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๔. ปัญหาอพยพแรงงานไปทำงานประเทศเพื่อนบ้าน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. สำนักปลัดอบต.
๓. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. สำนักปลัดอบต.
๓. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓. สำนักปลัดอบต.
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๔. สำนักปลัดอบต.
๕. ด้านการท่องเที่ยว	๕. สำนักปลัดอบต.
๖. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖. สำนักปลัดอบต.
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๗. สำนักปลัดอบต.
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๘. กองคลัง
๙. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๙. ทุกส่วนราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างทั้งหมด ๔ อัตรา พนักงานพนักงานครูว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตาภารกิจว่าง ๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูยังมีตำแหน่งว่าง ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องคงตำแหน่งเดิมไว้ และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างประกอบด้วยสายวิชาการ ๔ งาน และสายทั่วไป ๑ งาน รวมถึง พนักงานจ้าง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นแหล่งชุมชนและมีประชาชนอยู่อาศัยหนาแน่นในบางพื้นที่ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาธารณภัยและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันระวังและบรรเทาสาธารณภัย	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่ม ๑ งาน และกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธาณภัยเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต. (ต่อ)</u>	ตรวจตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น	

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ไม่มีกรอบสายวิชาการ สายทั่วไป ๓ งาน รวมถึงพนักงานจ้าง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานในสายวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ไม่มีกรอบสายวิชาการ สายทั่วไป ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง รวมถึงพนักงานจ้างว่าง ๑ ตำแหน่ง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานในสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน สายวิชาการยังไม่มีกรอบสายทั่วไป สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง รวมถึงพนักงานจ้างไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง สายงานทั่วไป ๒ อัตรา ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สายงานบริหารสถานศึกษา ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบ้านกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย***	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	ตำแหน่งเพิ่มใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค **๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป***	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี ตำแหน่งเพิ่มใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	ตำแหน่งเพิ่มใหม่
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจาราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ
- งานสารบรรณกลาง
- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร
- งานรัฐพิธี
- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง
- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานกิจการสภา
- งานป้องกันและบรรเทาสารณภัย
- งานกฎหมาย
- งานส่งเสริมการเกษตร

- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด

๒.งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ
- งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก
- งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- งานทะเบียนประวัติ และงานระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น (LHR)
- งานการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี
- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูส่วนตำบล และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- งานอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการ
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลหรือได้รับมอบหมาย

๓.งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานงบประมาณ
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ
- งานบริการข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.งานบริหารงานสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานวางแผน จัดทำแผน และจัดโครงการด้านสาธารณสุข
- งานด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค
- งานฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน
- งานด้านการอบรมให้ความรู้ เผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข
- งานด้านการจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๕.งานสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- งานสวัสดิการชุมชน
- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี – แม่บ้าน
- งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน

- งานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้แก่ อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย เป็นต้น รวมถึงสรุปเหตุรายงานเสนอแนะ วางแผนป้องกันและระงับเหตุสาธารณภัยต่างๆ
- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานฝึกซ้อมและดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- งานกู้ชีพกู้ภัย และหน่วยแพทย์ฉุกเฉิน
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑.งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ
- งานรับ – เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน
- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานการเงินและงบทดลอง
- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ
- งานซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ
- งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์
- งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายพัสดุ

- งานเก็บรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.งานพัฒนารายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานจัดเก็บภาษีและรายได้ต่างๆ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟฟ้าสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้งานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงานประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๑.งานสำรวจและออกแบบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานสำรวจ เก็บข้อมูล เพื่อการออกแบบ
- งานออกแบบอาคาร งานทาง และงานสะพาน
- งานประเมินราคา
- งานสำรวจแผนที่
- งานแผนที่ภาษี
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานก่อสร้าง บูรณะ ปรับปรุงซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานต่างๆและโครงการที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐาน
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓.งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานกิจการประปา
- งานวางแผนโครงการสาธารณูปโภค
- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานช่วยเหลือและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๔.งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่ได้จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานธุรการ
- งานแผนงานและวิชาการ
- งานการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
- งานสนับสนุนกิจการศาสนา
- งานภูมิปัญญาท้องถิ่น
- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานการกีฬาและนันทนาการ

- งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๑. **งานตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี
- งานตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับเงินการจ่ายเงินทุกประเภท
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน
- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม/รอจัดสรรจากกรม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๓๓	๓๙	๓๙	๓๙	+๖	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งมีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรา คนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อคำนวนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๓๙,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๗๖๕,๙๖๐	(๔๔,๙๓๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๓๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	(๑๖,๑๓๐)
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๑,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๔๐๐	๑๙๕,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	(๑๕,๐๙๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-		-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	(๔๕,๗๔๐)
๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	(๓๒,๒๗๐)
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๗,๒๔๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	(๓๑,๒๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๙๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๔๔๐	๒๑๓,๗๒๐	๒๒๒,๓๖๐	(๑๖,๔๖๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๘๓,๔๘๐	๑๙๐,๙๒๐	(๑๔,๑๓๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑,๕๕๐)
๒๒	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑			๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๓๒๐	๑๖๐,๕๖๐	๑๖๗,๐๔๐	(๑๒,๓๖๐)
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	(๑๒,๒๔๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	(๑๘,๙๕๐)
๓๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๓๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางมะรวด																		
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๕	ครูผู้ช่วย		๑	-	๓๔๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๓,๖๔๐	๔๐๔,๒๘๐	ว่างเดิม งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๕๖,๗๖๐	๐							๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๖๓,๖๐๐	๗๐,๖๘๐	๗๘,๑๒๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๕๔,๓๖๐	๐							๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๑,๐๘๐	๖๘,๐๔๐	๗๕,๓๖๐	งบท้องถิ่นจ่าย
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๙	๒๗	๘,๓๔๖,๗๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	+๖	-	-	๑,๘๙๙,๒๔๐	๓๕๙,๗๐๐	๓๖๗,๙๘๐	๑๐,๙๗๙,๒๘๐	๑๑,๓๓๘,๙๘๐	๑๑,๗๐๖,๙๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๖๔๖,๘๙๒	๑,๗๐๐,๘๔๗	๑,๗๕๖,๐๔๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๒,๖๒๖,๑๗๒	๑๓,๐๓๙,๘๒๗	๑๓,๔๖๓,๐๐๔	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๗๙	๒๓.๔๐	๒๓.๐๑	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๕๐,๕๓๘,๓๙๗ บาท)
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๓,๐๖๕,๓๑๗ บาท = (๕๐,๕๓๘,๓๙๗ × ๕%) + ๕๐,๕๓๘,๓๙๗ = ๕๓,๐๖๕,๓๑๗)
- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๕,๗๑๘,๕๘๓ บาท = (๕๓,๐๖๕,๓๑๗ × ๕%) + ๕๓,๐๖๕,๓๑๗ = ๕๕,๗๑๘,๕๘๓)
- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๘,๕๐๔,๕๑๒ บาท = (๕๕,๗๑๘,๕๘๓ × ๕%) + ๕๕,๗๑๘,๕๘๓ = ๕๘,๕๐๔,๕๑๒)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

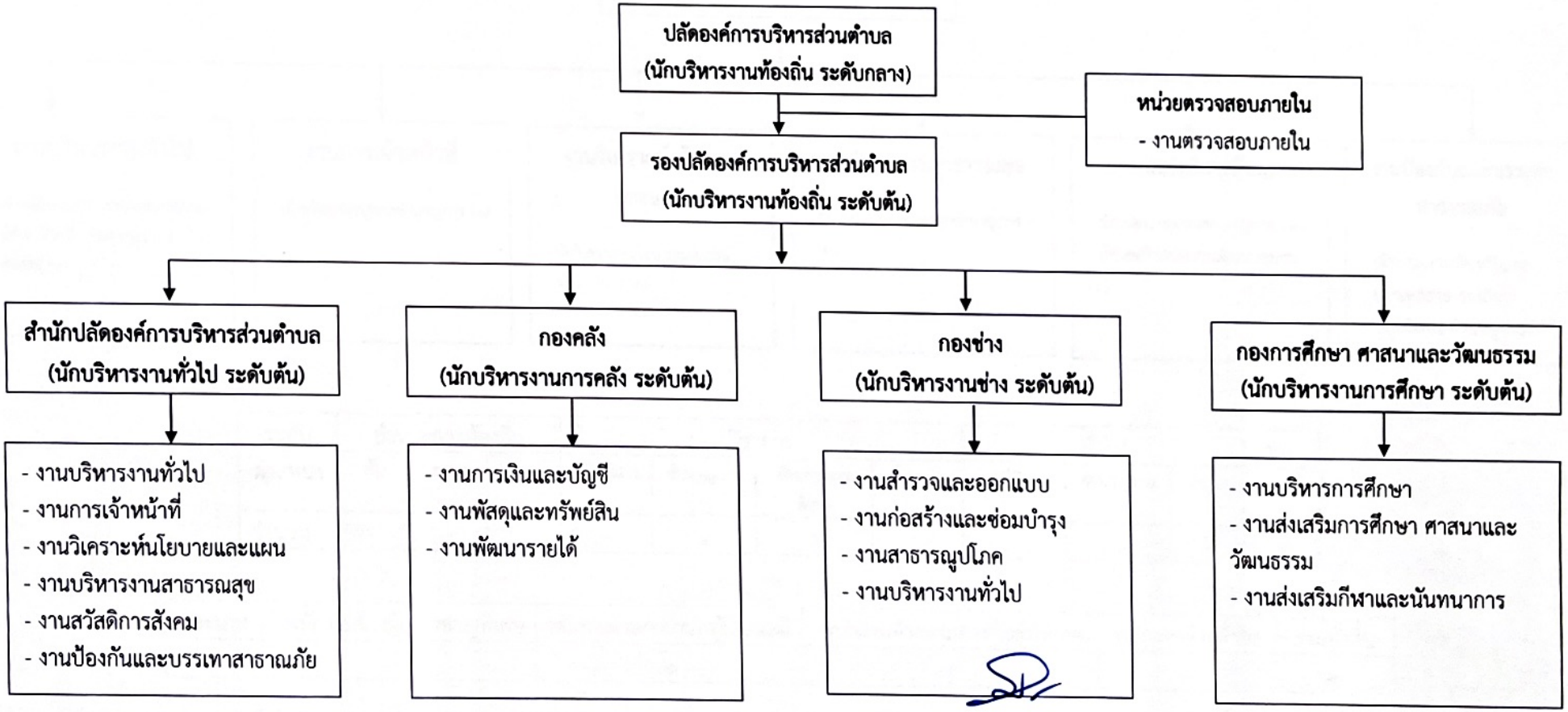
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

: ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

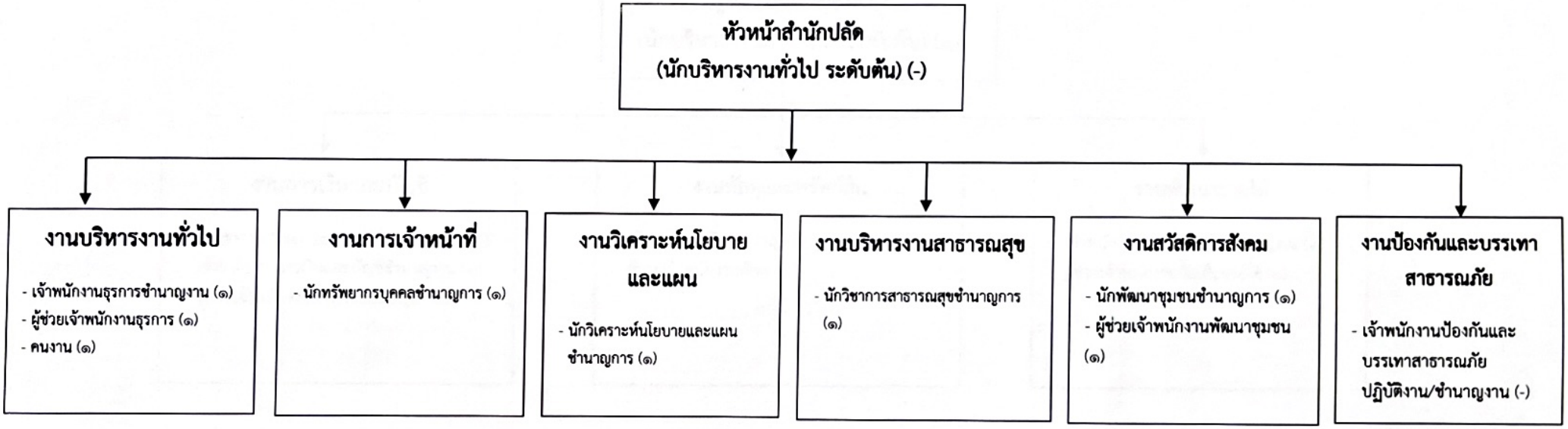
: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (อบต. ประเภทสามัญ)



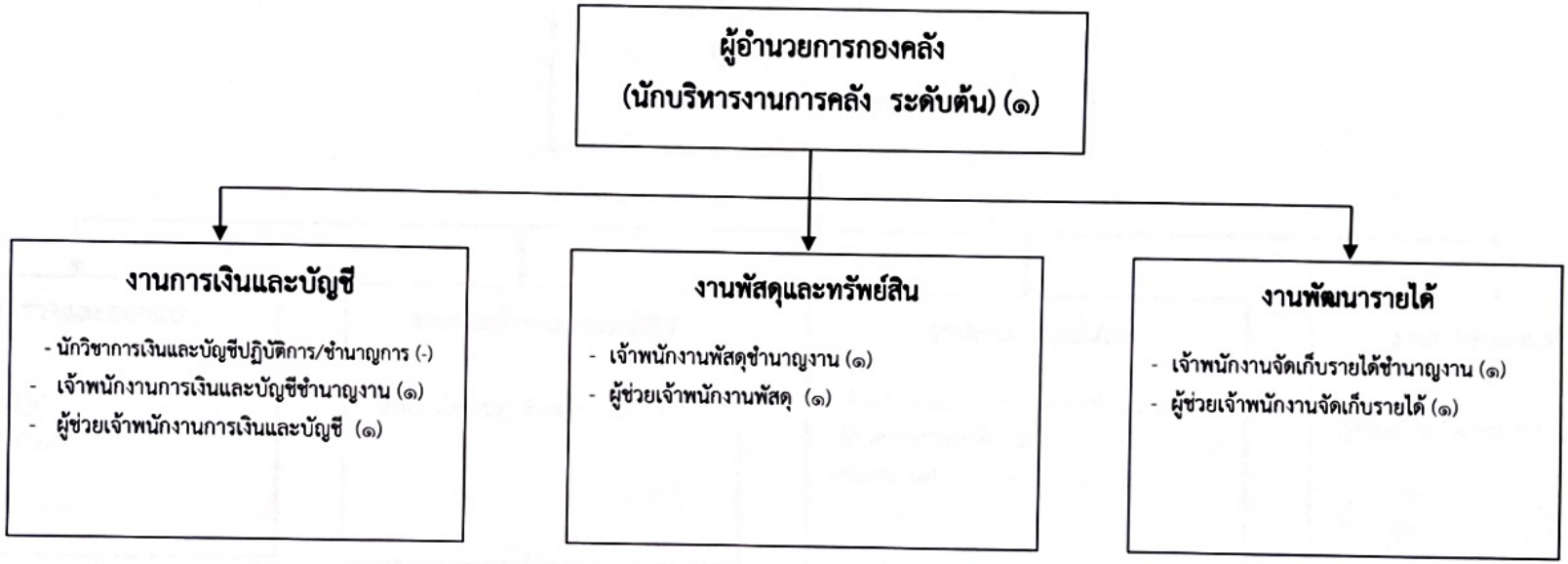
โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	-	-	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๕

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๒	-	๑	๓

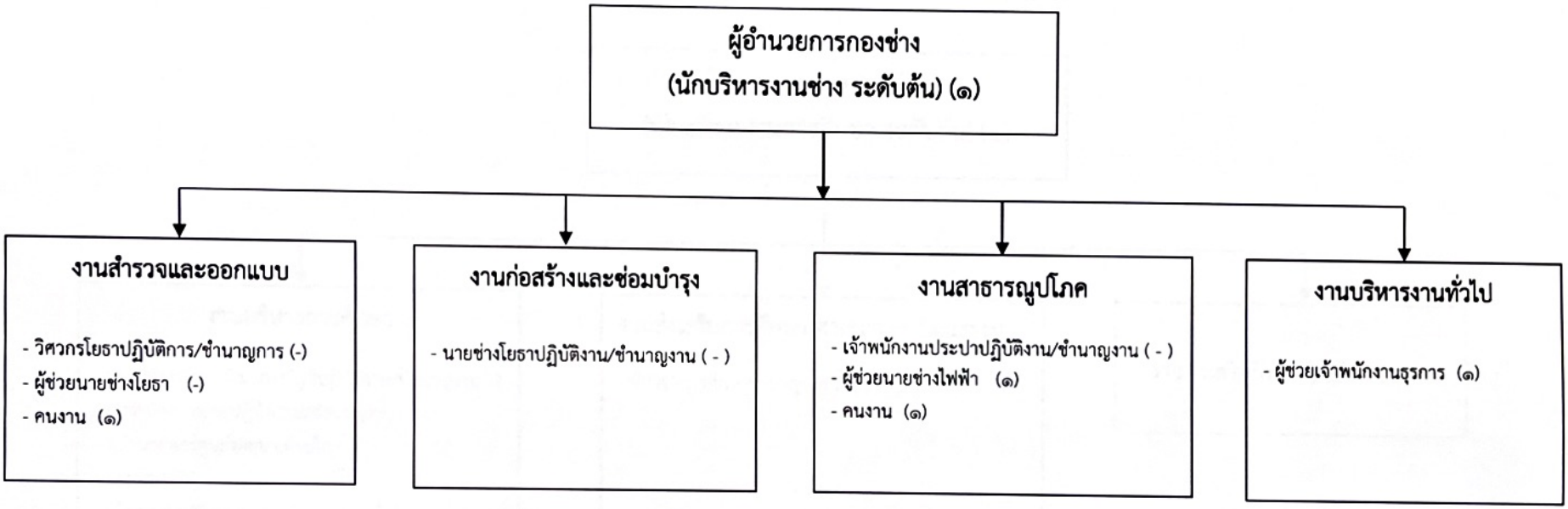
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๓	-	-	๓

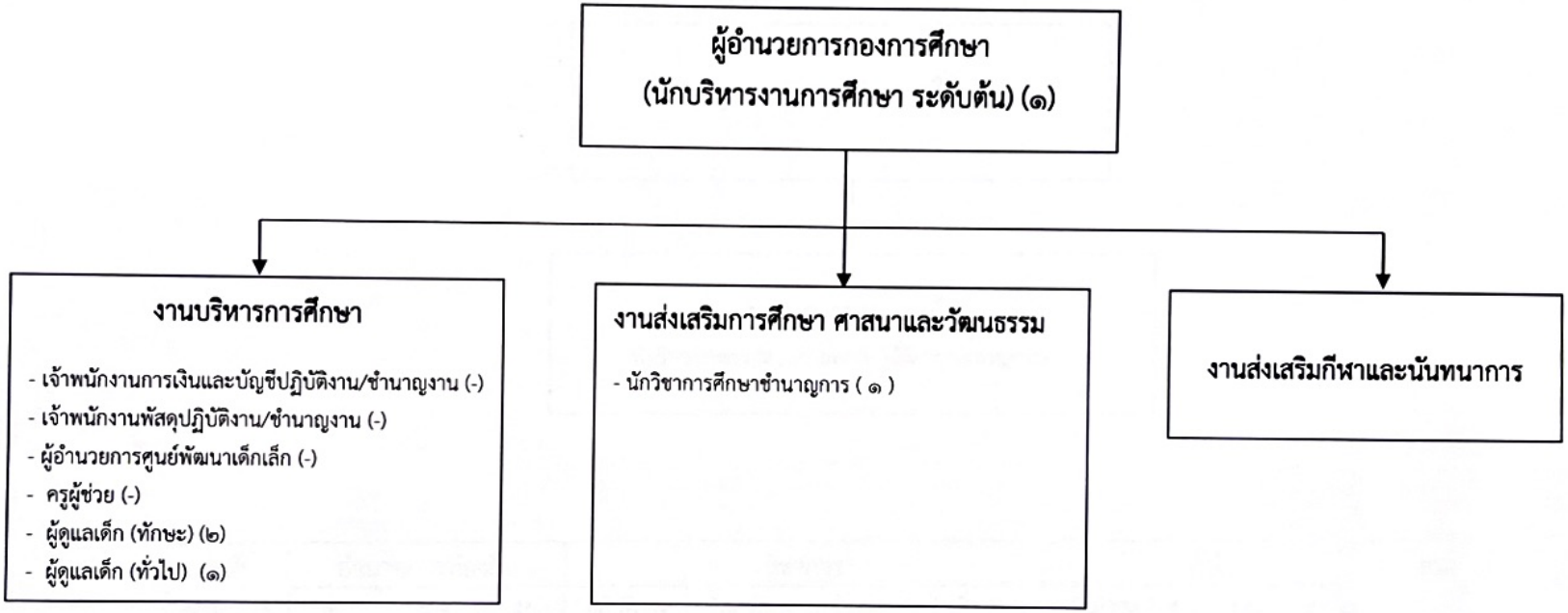
โครงสร้างกองช่าง



ระดับตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๒	-	๒	๔

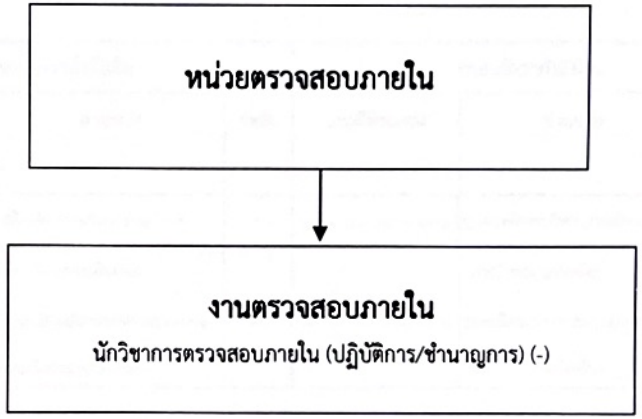
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ ตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๒

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	๒	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอับดุลคอเดช กะจิ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานิติศาสตร์)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๙,๑๖๐ (๔๔,๙๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๐๗,๑๖๐
๒	นางสาวพรรณิกา เนื้อน้อย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล												
๓	-	-	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวศรินยา เพียรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๕	นางสาวอัลวานี อาแว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๔๘,๙๒๐
๖	นางสาวมุรณีย์ อาแว	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน)	๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๗	ว่าที่ ร.ต. หญิง ณิชาภัทร สุขานคร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม)	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๘	นางสาวแสนสุข ขันทวี	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๙	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นายมูฮำหมัดยากี ฮัจยีดาโอะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (อังกฤษ-คณิตศาสตร์)	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๓,๕๖๐ (๑๖,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๓,๕๖๐
๑๑	นางสาวด่วนฮากีมะห์ แลบากา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์)	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๑,๐๘๐ (๑๕,๐๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๑,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายสมโภชน์ รัตนเรืองสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาเทคนิคการผลิต)	จ. ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	จ. ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๓	นางพรเพ็ญ รักษ์เชื้อ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทั่วไปแขนงบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐
๑๔	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๕	นางสุลีกร บายคายคม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการเงินและบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๑๖	นางสาวถนอมศรี ยอดจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๘๓,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๓,๒๔๐
๑๗	นางเพ็ญทิพย์ แก้วศรีอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๘	นายอับดุลรอซะ เจะอารง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภ. ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ภ. ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๙๗,๕๒๐ (๑๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๗,๕๒๐
๑๙	ว่าที่ ร.ต.หญิงกามารีนา เจะแมง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาพณิชยการ)	ภ. ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ. ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๒๐	นางศิรินันท์ สุวรรณไพจิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาพณิชยการ)	ภ. ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ภ. ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
	กองช่าง											
๒๑	นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	เทคโนโลยีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการงานช่างและผังเมือง)	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๒๒	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-		(กำหนดเพิ่ม)
๒๓	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๔๗,๙๐๐
๒๔	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๔๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาวนิสานีย๊ะ แวมามะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๓๒๐ (๑๒,๓๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๘,๓๒๐
๒๖	-	-	ภ. ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ. ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๗	นายมูฮำมัสยากี เจะอุเซ็ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	ภ. ๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภ. ๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๖,๘๘๐ (๑๒,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๘๘๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๒๘	นางสาวดูแวเสาะ ลอนิ	อนุปริญญาศิลปศาสตร (สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน)	จ. ๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	จ. ๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายดูแวนัซมี โตะปิ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาโยธา)	จ. ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	จ. ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
๓๐	นางสาววรวิษฎา อินทกาญจน์	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการประถมศึกษา)	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๓๑	นางสาวซาริดา ซอบงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร) (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๗,๔๐๐
๓๒	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๓	-	-	-	-	-	๓๑-๓-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านบางมะรวด</u>											
๓๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕	-	-	๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) (ใช้งบอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
หนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๖	นางสาวนูรไอมี ชูละ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย)	ภ. ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ. ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๕๖,๗๖๐ (๔,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ใช้งบอุดหนุน) ๕๖,๗๖๐ (ใช้งบ อปท.)
๓๗	นางสาวสุไวบะห์ สุหลง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ)	ภ. ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	ภ. ๐๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒) ๕๔,๓๖๐ (๔,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ใช้งบอุดหนุน) ๕๔,๓๖๐ (ใช้งบ อปท.)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๘	นางสาวเจ๊ะรอฮีนิ๊ะ เจ๊ะฮะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	จ. ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	จ. ๐๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓๙	-	-	๓๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเอง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย

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

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านกลาง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีหน้าที่ดำเนินให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรจริยธรรมทางธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดกระทางวินัย

****

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑๓.๒ จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑๓.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑๓.๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๑๓.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๑๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๑๓.๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๓.๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๑๓.๔ จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๑๓.๔.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๓.๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๓.๔.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๓.๔.๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓.๕ จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๕.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑๓.๕.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๓.๕.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๓.๖ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑๓.๖.๑ จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๑๓.๖.๒ จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๑๓.๖.๓ จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

****

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
ที่ ๑๘๗/๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิอามะ แวมามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ปลัด อบต.....
รองปลัด อบต.....
หัวหน้าส่วน.....
ตรวจ/ทาน.....
ร่าง/พิมพ์.....

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ และข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ ประกอบกับตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

/๑.๓ งานวิเคราะห์...

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) กองคลัง (๐๔)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๓ งานพัฒนารายได้

(๓) กองช่าง (๐๕)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด

งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายนิอามะ แวมามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ โทร. ๐ ๗๓๔๙ ๙๓๗๖

ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- **วันที่** ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ ๒๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ใน**วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง** และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันเวลาและสถานที่โดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายนิอามะ แวมามะ)

นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ทราบ

.....นายอับดุลคอเดช กะจิ	กรรมการ
.....นางพรเพ็ญ รักษ์เชื้อ	กรรมการ
.....นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	กรรมการ
.....นางสาวรวิษฎา อินทกาญจน์	กรรมการ
.....นางสาวพรรณิกา เนื้อน้อย	กรรมการและเลขานุการ
.....นางสาวศรินยา เพ็ชรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ ๒๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง ติดตามการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่อง เพื่อพิจารณา**

พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่อง อื่นๆ**

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๗๓๔๙ ๙๓๗๖

ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- **วันที่** ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามบันทึกข้อความคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขา เพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวพรรณิกา เนื้อน้อย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๗๓๔๙ ๙๓๗๖

ที่ ปน ๗๕๘๐๒/- **วันที่** ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามบันทึกข้อความคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขา เพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางพรเพ็ญ รักษ์เชื้อ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๗๓๔๙ ๙๓๗๖

ที่ ปน ๗๕๘๐๓/- **วันที่** ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามบันทึกข้อความคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขา เพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์)
ผู้อำนวยการกองช่าง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๗๓๔๙ ๙๓๗๖

ที่ ปน ๗๕๘๐๔/- **วันที่** ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอส่งปริมาณงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตามบันทึกข้อความคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ปน ๗๕๘๐๑/- ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยประธานคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ให้ฝ่ายเลขา เพื่อใช้ประกอบในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ นั้น

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งปริมาณงาน และจำนวนบุคลากร ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวรวิษฎา อินทกาญจน์)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิอามะ แวมามะ	ประธานกรรมการ	นิอามะ แวมามะ	
๒	นายอับดุลคอเดช กะจิ	กรรมการ	อับดุลคอเดช กะจิ	
๓	นางพรเพ็ญ รักษ์เชื้อ	กรรมการ	พรเพ็ญ รักษ์เชื้อ	
๔	นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	กรรมการ	เกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	
๕	นางสาวรวิษฎา อินกาญจน์	กรรมการ	รวิษฎา อินทกาญจน์	
๖	นางสาวพรรณิกา เนื้อน้อย	กรรมการและเลขานุการ	พรรณิกา เนื้อน้อย	
๗ .	นางสาวศรินยา เพ็ชรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศรินยา เพ็ชรัตน์	

ผู้เข้าร่วมประชุม ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ**

นายนิอามะฯ ประธาน

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของอบต.บ้านกลาง ที่ ๒๘๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน

/ที่ประชุม...

งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุม**

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว**

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

นายนิอามะฯ ประธาน

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนั้นจึงขอให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณา และขอให้ เลขานุการอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางสาวพรรณิกา...

นางสาวพรรณิกาฯ เลขานุการ

ขอบคุณค่ะท่านประธาน ดิฉันขอนำเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการควบคุมอัตรากำลังบุคลากรในสังกัดตลอดระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (แผนเดิม) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ เราจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีใช้ต่อเนื่องตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป องค์ประกอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งสาระในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีดังนี้

๑.บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ

นายนิอามะฯ ประธาน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีมีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดและ การกำหนดหลักการความจำเป็น และจากวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง เราจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงต้องมีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการ และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าขอให้เลขานุการได้ชี้แจงรายละเอียดด้วยครับ

๔.๑ วิเคราะห์...

๔.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

นางสาวพรรณิกาฯ กรรมการและเลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๔๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ร่วมถึงสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ด้วย และได้วิเคราะห์ข้อมูลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๕ ปี) ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มี ๖ ยุทธศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องสอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มี ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๔ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๕ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๖ ยุทธศาสตร์...

๑.๖ ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี (แผน ๕ ปี อบต.)

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ **ยึดหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" "การพัฒนาที่ยั่งยืน" และ "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา"**

๒.๑ หมุดหมายการพัฒนาประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดไว้ ๑๓ หมุดหมาย ครอบคลุม ๔ มิติการพัฒนา ได้แก่

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบด้วย ๖ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุน และยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และ

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒.๒ มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบด้วย ๓ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี SMEs ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๒.๓ มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๒ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๒.๔ มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ประกอบด้วย ๒ หมุดหมาย ได้แก่

หมุดหมาย...

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๓.ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาจังหวัดปัตตานี รวม ๓ ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตร อุตสาหกรรมผลผลิตฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี อบต.)

๓.๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (แผน ๕ ปี อบต.)

๓.๓. ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การเสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่นานาชาติ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๕ ปี อบต.)

๔.แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ๕ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่งคงและเสริมสร้างสันติสุข

นายนิอามะ...

๔.๒ วิเคราะห์อัตรากำลัง

นายนิอามะฯ ประธาน

ขอให้ทุกส่วนราชการ ร่วมกันวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ภารกิจ กิจกรรม/โครงการ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นได้ และจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้วย

นางสาวพรรณิกาฯ กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสำนักงานปลัด ขอเสนอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

โครงการที่รองรับ : โครงการพัฒนาอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง , ส่งเสริมอนุรักษ์อาหารพื้นบ้านตำบลบ้านกลาง, โครงการส่งเสริมอาชีพการเลี้ยงสัตว์ต่างๆ,โครงการส่งเสริมอาชีพและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้กับกลุ่มต่างๆ โครงการส่งเสริมอาชีพกลุ่มแม่บ้าน/กลุ่มเยาวชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัดอบต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์ป้องกันและประชาสัมพันธ์ให้รู้โทษภัยของยาเสพติด,

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์ป้องกันและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ของยาเสพติด, โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ สบายชีวีด้วยวิธีบาสโลบและแอโรบิค

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัดอบต.

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

โครงการที่รองรับ : โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้บริหาร สมาชิกสภาอบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัดอบต.,

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

โครงการที่รองรับ : โครงการรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของตำบล,โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์สร้างจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, โครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการขยะ,โครงการซ่อมแซมปรับเกลี่ยบ่อทิ้งขยะ ตำบลบ้านกลาง,โครงการจิตอาสาเนื่องในวันสำคัญต่างๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัดอบต.

ยุทธศาสตร์....

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่งคงและเสริมสร้างสันติสุข

โครงการที่รองรับ : โครงการฝึกอบรมชุดปฏิบัติการจิตอาสาภัยพิบัติ,โครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ,โครงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,โครงการอบรมและทบทวนอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อป.พร.),ติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มภายในตำบลในจุดเสี่ยง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก สำนักปลัดอบต.

นางพรเพ็ญฯ กรรมการ — ในส่วนของกองคลัง ขอเสนอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

โครงการที่รองรับ : โครงการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีประจำปี

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองคลัง

นายเกียรติศักดิ์ฯ กรรมการ — ในส่วนของกองช่าง ขอเสนอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

โครงการที่รองรับ : โครงการที่อาบน้ำศพ, โครงการอาคารละหมาดหาดบางมะรวด หมู่ที่ ๑, โครการปรับปรุงภูมิทัศน์หาดบางมะรวด หมู่ที่ ๑, โครงการปรับผิวสนามกีฬาหมู่ที่ ๑, โครงการปรับแต่งไหล่ทางถนนเขตพื้นที่ตำบลบ้านกลาง ทั้งสองด้าน, โครงการปรับพื้นที่หลังศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและเขตสนามฟุตบอล หมู่ที่ ๑

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองช่าง

นางสาวริวษฎาฯ กรรมการ — ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอเสนอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพสู่ประชาคมอาเซียน

โครงการที่รองรับ :โครงการจัดการแข่งขันกีฬาเด็กเยาวชน ประชาชนทั่วไป สมาชิกสภาอบต.และพนักงานส่วนตำบลบ้านกลาง,โครงการจัดงานสืบสานประเพณีลาซังตำบลบ้านกลาง,โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

โครงการที่รองรับ : โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาชนิดต่างๆและซ่อมแซมอุปกรณ์ออกกำลังกาย ให้กับประชาชน ชุมชน,โครงการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกตำบลต่อต้านยาเสพติด

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

นายนิอามะฯ ประธาน — ทุกท่านมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง

ที่ประชุม เห็นชอบตามที่ทุกส่วน/กองเสนอ เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรา ๓ ปี

๔.๓ วิเคราะห์ SWOT

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (ระดับตัวบุคลากร

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. บุคลากรภายใน อบต.ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๓. การมีภาระหนี้สิน
โอกาสO ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัดT ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. แต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๖. มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบ ๗. ฐานะการคลัง –รายได้ของอบต.อยู่ในสภาพคล่องตัว ๘. มีความอุดมสมบูรณ์ในเรื่องผลผลิตทางเกษตร และประมงได้เป็นอย่างดี	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ ๓. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ

๙ ประชาชน...

๙. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ยึดมั่นในศาสนา มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น	
โอกาส O ๑.มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ ๒.มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนการถ่ายโอนภารกิจ	ข้อจำกัด T ๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ประชาชนจากต่างจังหวัดและต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาท่องเที่ยว ๒. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและครอบครัวมีเกณฑ์การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๔. ปัญหาอพยพแรงงานไปทำงานประเทศเพื่อนบ้าน

นายนิอำมะฯ ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

นางสาวพรรณิกาฯ เลขานุการ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังคะในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับนำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม คะ

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้นเลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา ดังรายละเอียดแนบท้าย

นายนิอามะ...

นายนิอามะฯ ประธาน

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหาอุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	**ปัญหาที่เกิดขึ้น**	**แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต**
<u>สำนักปลัด อบต.</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ	สำนักปลัด อบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่างประกอบด้วย สายวิชาการ ๔ งาน และสายทั่วไป ๑ งาน รวมถึง พนักงานจ้าง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน - เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นแหล่งชุมชนและมีประชาชน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - กำหนดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่ม ๑ งาน และกำหนดตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด อบต.</u> แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	อยู่อาศัยหนาแน่นในบางพื้นที่ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านป้องกันและบรรเทาธารณภัยและมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการป้องกันระวังและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ เป็นต้น	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธาณภัย เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และ	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ไม่มีกรอบสายวิชาการ สายทั่วไป ๓ งาน รวมถึงพนักงานจ้าง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานในสายวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองคลัง</u> ทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน ไม่มีกรอบสายวิชาการ สายทั่วไป ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง รวมถึงพนักงานจ้างว่าง ๑ ตำแหน่ง ทำให้ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับปริมาณงานในสายวิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โครงสร้าง....

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน สายวิชาการ ยังไม่มีกรอบสายทั่วไป และสายงานการสอนเป็นกรอบอัตรากำลังที่ว่าง รวมถึงพนักงานจ้าง ไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี - มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง สายงานทั่วไป ๒ อัตรา ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา สายงานบริหารสถานศึกษา ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โครงสร้าง...

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่าง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ **งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย***	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้	ตำแหน่งเพิ่มใหม่
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค **๓.๔ งานบริหารงานทั่วไป***	*กำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี ตำแหน่งเพิ่มใหม่
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	ตำแหน่งเพิ่มใหม่
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ....

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

กองการศึกษาฯ...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	เป็นการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์โครงสร้างส่วนราชการปี ๖๓
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-		กำหนดเพิ่ม/รอจัดสรรจากกรม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	อุดหนุนจากกรม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่นจ่าย
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	**๓๓**	**๓๙**	**๓๙**	**๓๙**	**+๖**	**-**	**-**	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๕๓,๐๖๕,๓๑๗	๑๐,๗๘๑,๑๘๑	๒๐.๓๒
๒๕๖๘	๕๕,๗๑๘,๕๘๓	๑๑,๑๓๓,๗๐๒	๑๙.๙๘
๒๕๖๙	๕๘,๕๐๔,๕๑๒	๑๑,๔๙๕,๗๔๕	๑๙.๖๕

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๗	๕๓,๐๖๕,๓๑๗	๑๒,๖๒๖,๑๗๒	๒๓.๗๙
๒๕๖๘	๕๕,๗๑๘,๕๘๓	๑๓,๐๓๙,๘๒๗	๒๓.๔๐
๒๕๖๙	๕๘,๕๐๔,๕๑๒	๑๓,๔๖๓,๐๐๔	๒๓.๐๑

นายนิอามะ...

นายนิอามะฯ ประธาน

- สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัดอบต.	พนักงานส่วนตำบล	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑
๒	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑
๓	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑
๔	กองการศึกษาฯ	พนักงานส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา	- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. - เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑ ๑ ๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ศรินยา ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวศรินยา เพ็ชรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายนิอามะ แวมามะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
ประธานกรรมการ

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิอามะ แวมามะ	ประธานกรรมการ		
๒	นายอับดุลคอเดช กะจิ	กรรมการ		
๓	นางพรเพ็ญ รักษ์เชื้อ	กรรมการ		
๔	นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	กรรมการ		
๕	นางสาววริษฎา อินทกาญจน์	กรรมการ		
๖	นางสาวพรรณิกา เนื้อน้อย	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวศรินยา เพ็ชรัตน์	ผู้ช่วยเลขานุการ		