



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) 2551 ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2558-2560) ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

กันยายน 2556

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกลาง	4
5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	6
6. การกิจหลักและการกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	10
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	11
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	18
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	24
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	29
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น	33
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง.....	34

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2558 - 2560 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปัตตานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

เพื่อให้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวก
 - 1.2 ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ครบถ้วน ท่อถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
 - 1.3 ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - 2.1 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - 2.2 ราคาผลผลิตตกต่ำ
 - 2.3 ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
 - 2.4 ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
 - 2.5 ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
 - 2.6 ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ ขาดการรวมกลุ่ม
 - 2.7 ปัญหาขาดแคลนที่ทำกิน
3. ปัญหาด้านสังคม
 - 3.1 ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
 - 3.2 ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
 - 3.3 ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
 - 3.4 การเล่นการพนัน
 - 3.5 ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
 - 3.6 ปัญหาผู้สูงอายุ
 - 3.6 ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
4. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
 - 4.1 ปัญหาการจัดเก็บรายได้
 - 4.2 ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
 - 4.3 ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
 - 4.4 ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง

5. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
 - 5.2 การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
 - 5.3 ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
 - 5.4 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
 - 5.5 ป่าไม้ถูกทำลายจากไฟป่า ที่สาธารณประโยชน์ถูกบุกรุก
6. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - 6.1 ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
 - 6.2 ปัญหาแหล่งน้ำ อุดล้น มีวัชพืช และตื้นเขิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
 - 6.3 ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
 - 6.4 ขาดระบบในการบริหารจัดการใช้น้ำ
7. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - 7.1 ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
 - 7.2 ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
 - 7.3 ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุน้ำท่วม
 - 7.4 หลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
8. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 8.1 ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - 8.2 ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
 - 8.3 ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
 - 8.4 ปัญหาการทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
9. ปัญหาด้านอื่น ๆ
 - 9.1 การประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะเส้นทางคมนาคม ซึ่งประสบปัญหาในการเดินทางไม่สะดวก เนื่องจากส่วนใหญ่ถนนที่ใช้ในการติดต่อระหว่างหมู่บ้านเป็นหลุมเป็นบ่อ ทรุดโทรมเสื่อมสภาพไปจากของเดิม และบางสายก็ยังเป็นถนนลูกรังจะมีปัญหาในช่วงฤดูฝน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และรวมกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชน และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยกำหนดภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1)), มาตรา 16 (2)
- (2) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68 (2))
- (3) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา 68 (1)
- (5) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16 (4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16 (5))
- (7) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา 67 (5), และมาตรา 16 (9))
- (2) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
- (3) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- (4) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))
- (5) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (13))
- (6) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))
- (7) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16 (21))
- (8) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (9) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67 (3))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และ การรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67 (4)), มาตรา 16 (29)
- (2) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรง

มหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา 16 (23))

- (3) การผังเมือง (มาตรา 16 (25))
- (4) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))
- (5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (28))
- (6) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))
- (7) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (8) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68 (5))
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68 (6))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68 (7))
- (4) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 68 (10))
- (5) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 68 (11))
- (6) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))

5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67 (2))
- (2) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67 (7))
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68 (8))
- (4) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))
- (5) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา 16 (20))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67 (8)), (มาตรา 16 (11))
- (2) สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาชาวบ้านในท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา 16 (15))

(2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 16 (16))

(3) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

จากภารกิจดังกล่าวข้างต้นจะสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์กรบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้นำกระบวนการวิเคราะห์ SWOT มาวิเคราะห์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) โดยแต่ละองค์กรจะใช้กลยุทธ์ของแต่ละองค์กรที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งได้แยกให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีข้อแตกต่างกันอย่างไร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. จุดแข็ง (Strengths)

- 1.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านอื่น ๆ
- 1.2 ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาด้านจิตสำนึกคุณธรรมและจริยธรรม
- 1.3 การจัดระบบการทำงานของหน่วยงานเป็นระบบและเป็นไปตามขั้นตอนของทางราชการ

2. จุดอ่อน (Weakness)

- 2.1 ผู้บริหารไม่สามารถเข้ามาปฏิบัติราชการได้ทุกวันจึงทำให้ขาดความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน
- 2.2 งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรและการจ้างงาน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. โอกาส (Opportunities)

- 1.1 รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

2. ข้อยกี่ยว/อุปสรรค (Threats)

- 2.1 ประชาชนในตำบลมีอาชีพที่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับความต้องการและการดำเนินชีวิตของประชาชนได้

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546 มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก (มาตรา 67)

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- *8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- *9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ภารกิจรอง (มาตรา 68)

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- * 12. การท่องเที่ยว
- * 13. การผังเมือง

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางยกฐานะเป็น อบต.ขนาดกลาง ตามประกาศกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ลงวันที่ 28 กรกฎาคม พ.ศ.2550 โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. สำนักงานปลัด อบต.
2. ส่วนการคลัง
3. ส่วนโยธา
4. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น...18...อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน...-....อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน...-....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน...8....อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...3...อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...29....อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยเป็นข้าราชการ จำนวน...-....อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน....3....อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณ และจำนวนอัตรากำลังใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลมีความใกล้เคียงกัน คือ

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี 2557	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ครู ผู้ดูแลเด็ก (ข้าราชการ)	หมายเหตุ
1	เทศบาลตำบลปะนาเระ	6	37,885,590	31	48	-	
2	เทศบาลตำบลพ้อมิ่ง	4	23,949,900	17	18	1	
3	อบต.ดอน	4	20,550,000	16	6	3	
4	อบต.บ้านนอก	4	20,223,710	17	8	-	
5	อบต.ท่าข้าม	3	14,472,000	13	8	1	
6	อบต.บ้านกลาง	4	30,280,620	18	11	-	
7	อบต.ท่าหน้า	4	19,000,000	15	3	1	
8	อบต.ควน	4	15,000,000	18	11	1	
9	อบต.บ้านน้ำบ่อ	4	22,830,400	18	12	-	
10	อบต.คอกกระบือ	4	13,369,000	7	6	-	

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องเปรียบเทียบความใกล้เคียงจำนวนอัตรากำลังของบุคลากรแต่ละแห่งว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้การบริหารคนและงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ.2546 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) 2551 ตลอดจนกฎหมายอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลบ้านกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง ที่ต้องกำหนดส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. , ส่วนการคลัง, ส่วนโยธา และ ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมาย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด 1.2 งานธุรการ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานการเจ้าหน้าที่ 1.5 งานชุมชนและสวัสดิการสังคม	1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมาย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด 1.2 งานธุรการ 1.3 งานนโยบายและแผน 1.4 งานการเจ้าหน้าที่ 1.5 งานชุมชนและสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 3.ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ	2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 2.2 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ 2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 3.ส่วนโยธา 3.1 งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานแผนที่ภาษี	*ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 4.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา	3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ 3.3 งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ 4.ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน-
อบต. 8) เป็นผู้บริหารงาน และเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติงานของส่วนราชการ โดยมีรองปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.6) เป็นผู้ช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ดังนี้

(1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- นักบริหารงานทั่วไป
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- บุคลากร
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักพัฒนาชุมชน
- เจ้าพนักงานธุรการ
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล
- คนงานทั่วไป

(2) ส่วนการคลัง ประกอบด้วย

- นักบริหารงานการคลัง
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานพัสดุ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ

(3) ส่วนโยธา ประกอบด้วย

- นักบริหารงานช่าง
- นายช่างโยธา
- เจ้าหน้าที่การประปา
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ
- ผู้ช่วยช่างโยธา
- คนงานทั่วไป
- คนงานทั่วไป

(4) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- นักบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา
- ผู้ดูแลเด็ก
- ผู้ดูแลเด็ก

-

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2558-2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานอบต.8)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานอบต.6)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด								
- นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5	1	1	1	1	-	-	-	
- บุคลากร 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5	1	1	1	1	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน 4	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ 4	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท								
ผู้มีคุณวุฒิ								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	1	1	1	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	1	+1	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนการคลัง								ว่างเดิม
- นักบริหารงานการคลัง 6	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ 6ว	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -	 1 1 1	 1 1 1	 1 1 1	 1 1 1	 - - -	 - - -	 - - -	
<u>ส่วนโยธา</u> - นักบริหารงานช่าง 6 - นายช่างโยธา 2-4/5/6ว - เจ้าหน้าที่การประปา 1-3/4	 1 1 1	 1 1 1	 1 1 1	 1 1 1	 - - -	 - - -	 - - -	 ว่างเดิม ว่างเดิม ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u> - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ - ผู้ช่วยช่างโยธา - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - คนงานทั่วไป - คนงานทั่วไป	 1 1 - 1 1	 1 1 1 1 1	 1 1 1 1 1	 1 1 1 1 1	 - - +1 - -	 - - - - -	 - - - - -	 ว่างเดิม กำหนดเพิ่ม
<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - นักบริหารการศึกษา 6 - นักวิชาการศึกษา 6ว	 1 1	 1 1	 1 1	 1 1	 - -	 - -	 - -	 ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> - ผู้ดูแลเด็ก - ผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> - ผู้ดูแลเด็ก	 1 1 -	 1 1 1	 1 1 1	 1 1 1	 - - +1	 - - -	 - - -	 กำหนดเพิ่ม
รวม	29	32	32	32	+3	0	0	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. สำนักงานปลัด อบต.บ้านกลาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานทั่วไป 6	1	26,330	315,960	10,560	10,800	10,920
2	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5	1	19,660	235,920	8,880	8,880	8,880
3	บุคลากร 6ว	1	22,040	264,480	10,560	10,800	10,920
4	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5	1	19,300	231,600	8,880	8,760	8,760
5	นักพัฒนาชุมชน 4	1	16,960	203,520	7,320	7,440	7,200
6	เจ้าพนักงานธุรการ 4	1	14,310	171,720	6,480	7,080	7,080
7	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1	10,890	130,680	5,280	5,520	5,760
8	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-

ปี 2558 สำนักงานปลัด อบต.บ้านกลาง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (1)	เงินเดือนขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	11,500	22,600	204,600

2. ส่วนการคลัง อบต.บ้านกลาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 8 ตำแหน่ง 8 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานการคลัง 6	1	23,780	285,360	9,720	10,080	10,440
2	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 5	1	14,380	172,560	7,440	7,320	7,560
3	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	13,815	165,780	5,640	5,640	5,640
4	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 6ว	1	17,230	206,760	9,240	9,000	9,120
5	เจ้าพนักงานพัสดุ 6ว	1	17,990	215,880	9,000	9,000	9,240
6	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	1	11,110	133,320	5,400	5,640	5,880
7	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	9,550	114,600	4,680	4,800	5,040
8	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	1	10,070	120,840	4,920	5,040	5,280

ปี 2558-2560 ส่วนการคลัง อบต.บ้านกลางไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

3. ส่วนโยธา อบต.บ้านกลาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารงานช่าง 6	1	23,235	278,820	10,740	10,740	10,740
2	นายช่างโยธา 2-4/5/6ว	1	23,235	278,820	10,740	10,740	10,740
3	เจ้าหน้าที่การประปา 1-3/4	1	13,815	165,780	5,640	5,640	5,640
4	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	9,400	112,800	-	4,560	4,800
5	ผู้ช่วยช่างโยธา	1	10,890	130,680	5,280	5,520	5,760
6	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-
7	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-

ปี 2558 ส่วนโยธา อบต.บ้านกลาง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (1)	เงินเดือนขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	9,400	18,790	169,140

4. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.บ้านกลาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2558	2559	2560
1	นักบริหารการศึกษา 6	1	23,235	278,820	10,740	10,740	10,740
2	นักวิชาการศึกษา 6ว	1	20,190	242,280	9,360	9,960	10,200
3	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-
4	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ)	1	-	-	-	-	-

ปี 2558 ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.บ้านกลาง มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

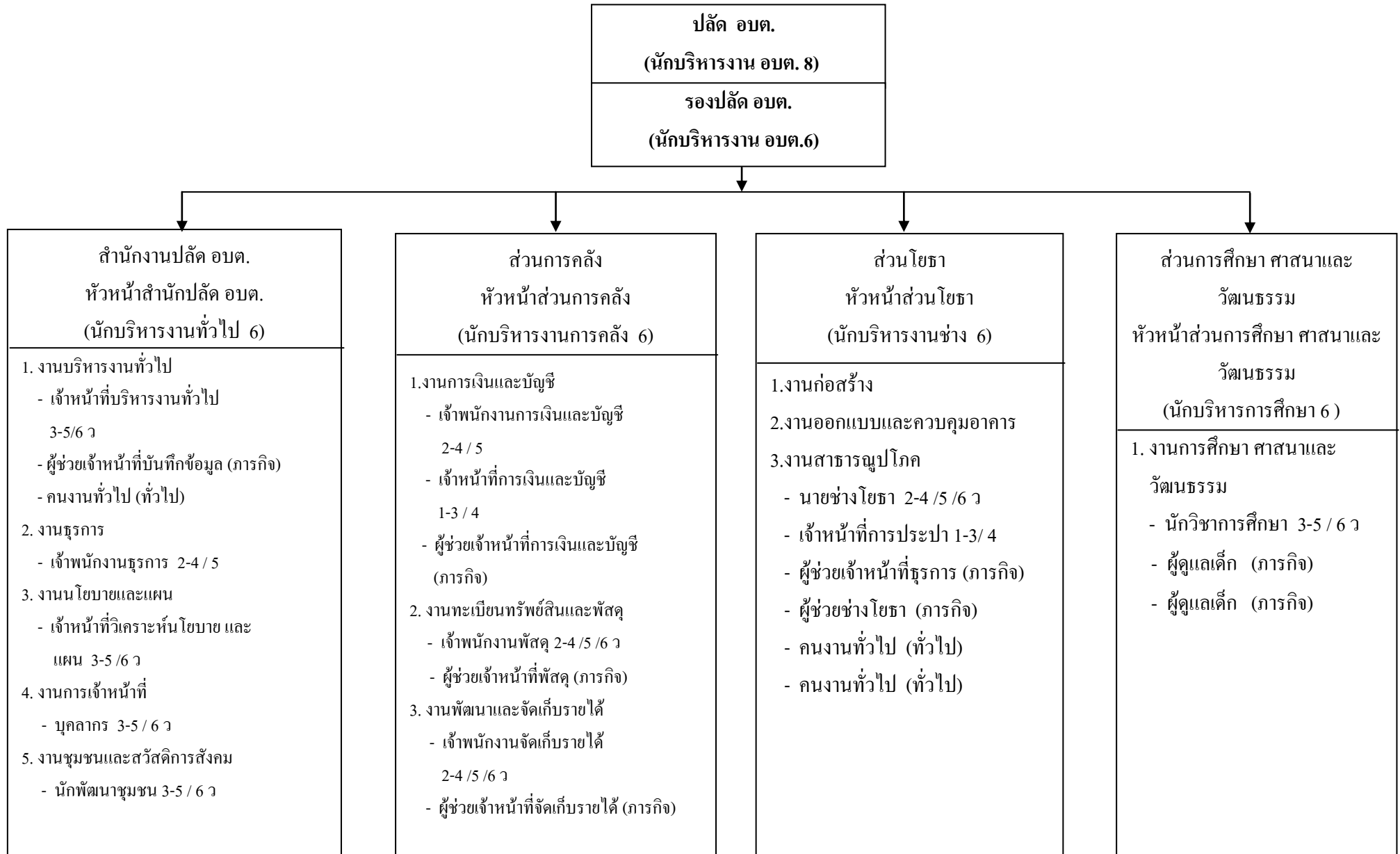
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (1)	เงินเดือนขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (1)+(2)/2x12
1	ผู้ดูแลเด็ก	1	9,000	9,000	108,000

5. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

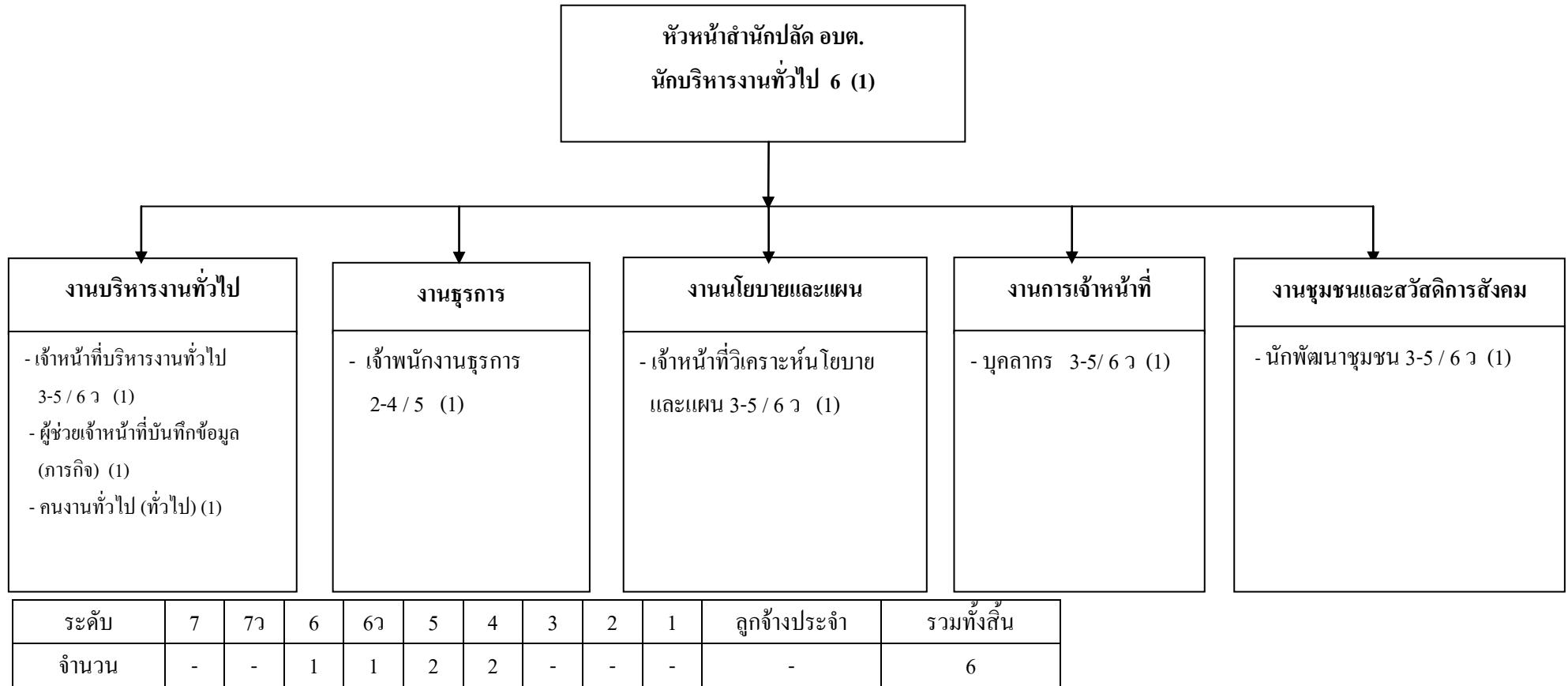
ที่	ปี 2558	ปี 2559	ปี 2560
1	30,280,620	31,794,651	33,384,383

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม 5%

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2558 - 2560

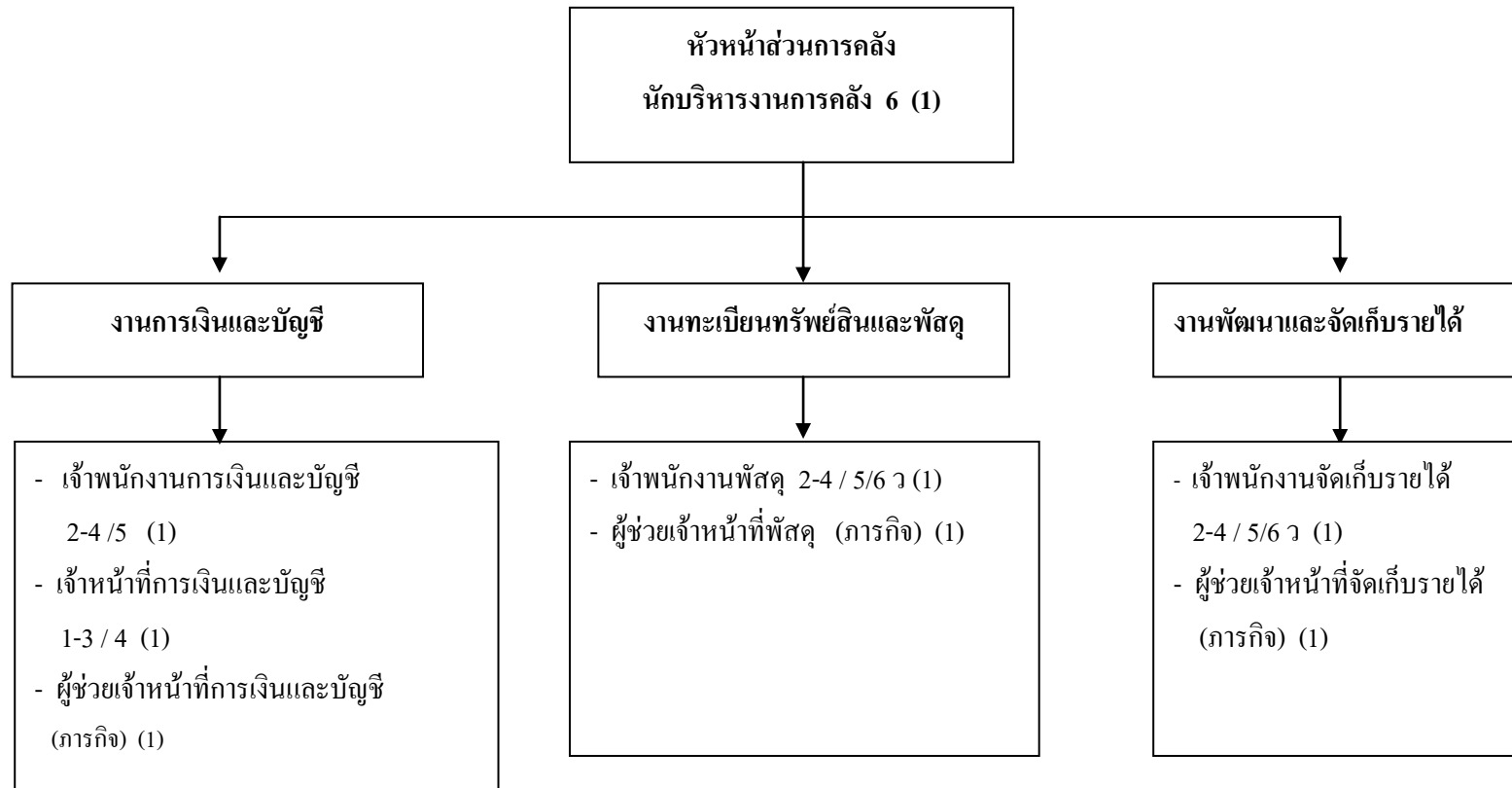


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	1	-	1	2

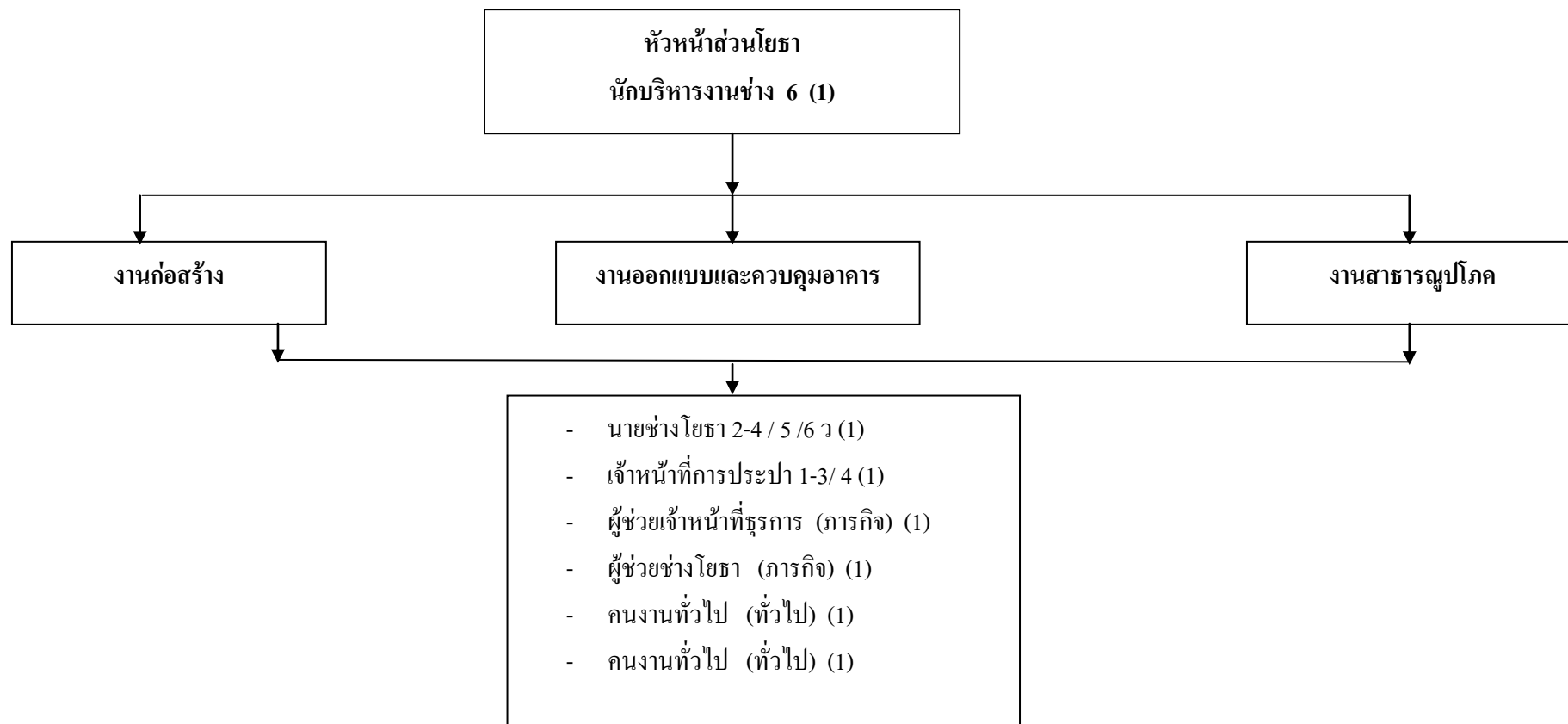
โครงสร้างส่วนการคลัง



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	1	2	1	-	-	-	1	-	5

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	3	-	-	3

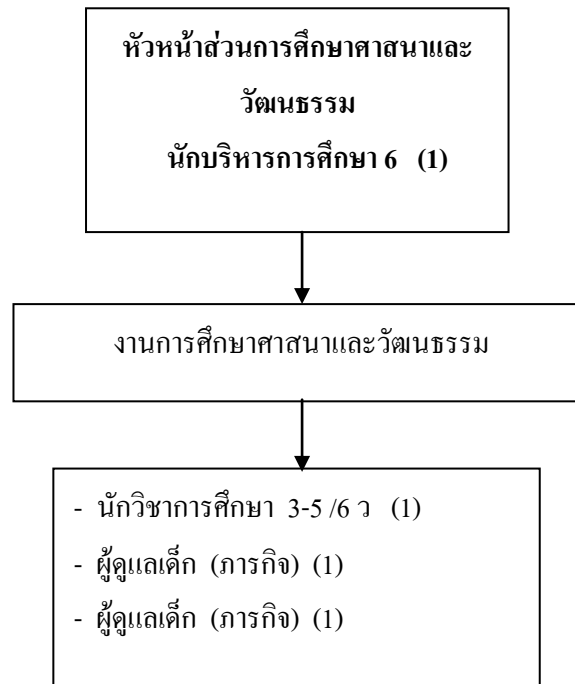
โครงสร้างส่วนโยธา



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	-	1	-	3

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	2	-	2	4

โครงสร้างส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	2	-	-	2

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	นายทวี ศรีนิค	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต.	8	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต.	8	347,160	67,200	16,920 / 67,200	498,480
2	ว่างเดิม	-	00-0101-002	นักบริหารงาน อบต.	6	00-0101-002	นักบริหารงาน อบต.	6	278,820	-	-	ว่างเดิม
3	<u>สำนักงานปลัด</u> น.ส.พรณิกา เนื่อน้อย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป	6	01-0102-001	นักบริหารงาน ทั่วไป	6	264,480	42,000	9,480	315,960
4	น.ส.อรรณีย์ อาแว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- นโยบายและแผน	5	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์- นโยบายและแผน	5	231,600	-	-	231,600
5	น.ส.ปณิดา นิลกายพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิชาเอกการปกครองท้องถิ่น	01-0208-001	บุคลากร	6ว	01-0208-001	บุคลากร	6ว	264,480	-	-	264,480
6	นางสุธารัตน์ แดงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	01-0209-001	เจ้าหน้าที่บริหาร- งานทั่วไป	5	01-0209-001	เจ้าหน้าที่บริหาร- งานทั่วไป	5	235,920	-	-	235,920
7	นางนุรริดา มะห์มูดีย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	4	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ	4	171,720	-	-	171,720
8	นายจิณณวัชร ชันคำกา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการพัฒนาชุมชน	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	4	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	4	203,520	-	-	203,520
9	<u>พนักงานจ้าง</u> นายอัมรินทร์ศักดิ์ อังธิ์ดาโอะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (อังกฤษ-คณิตศาสตร์)	ภ 01-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่- บันทึกข้อมูล	-	ภ 01-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่- บันทึกข้อมูล	-	130,680	-	-	130,680

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
10	นายสมโภชน์ รัดนเรืองสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเทคนิคการผลิต	จ 01-002	คนงานทั่วไป	-	จ 01-001	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
11	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ภ 01-009	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>ส่วนการคลัง</u>			<u>ส่วนการคลัง</u>			<u>ส่วนการคลัง</u>					
12	น.ส.อัมมฤดา ขุนเจริญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปแขนงบัญชี	04-0103-001	นักบริหารงานการคลัง	6	04-0103-001	นักบริหารงานการคลัง	6	239,640	42,000	3,720	285,360
13	นางสุลลิก ขายคายคม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการเงินและบัญชี	04-0306-001	เจ้าหน้าที่งานการเงิน- และบัญชี	5	04-0306-001	เจ้าหน้าที่งานการเงิน- และบัญชี	5	172,560	-	-	172,560
14	น.ส.ณอมศรี ขอดจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	04-0313-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	6ว	04-0313-001	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	6ว	207,720	-	8,160	215,880
15	ว่างเดิม	-	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและ- บัญชี	1-3/4	04-0305-001	เจ้าหน้าที่การเงินและ- บัญชี	1-3/4	165,780	-	-	ว่างเดิม
16	นางเพ็ญทิพย์ แก้วศรีอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการตลาด	04-0309-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	6ว	04-0309-001	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บ- รายได้	6ว	203,040	-	3,720	206,760
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
17	นายอัปสรุทธะ เจะอารง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภ 04-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ- รายได้	-	ภ 04-002	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บ- รายได้	-	133,320	-	-	133,320

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
18	ว่าที่ ร.ต.หญิงกามาริณา เจะแมง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาพาณิชยการ	ภ 04-002	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน- และบัญชี	-	ภ 04-003	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน- และบัญชี	-	114,600	-	-	114,600
19	นางสาวลี พร้อมมูล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี	ภ 04-003	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	ภ 04-004	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	120,840	-	-	120,840
	ส่วนโยธา			ส่วนโยธา								
20	ว่างเดิม	-	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง	6	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง	6	278,820	-	-	ว่างเดิม
21	ว่างเดิม	-	05-0503-001	นายช่างโยธา	2-4/5/6ว	05-0503-001	นายช่างโยธา	2-4/5/6ว	278,820	-	-	ว่างเดิม
22	ว่างเดิม	-	05-0601-001	เจ้าหน้าที่การประปา	1-3/4	05-0601-001	เจ้าหน้าที่การประปา	1-3/4	165,780	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											
23	ว่างเดิม	-	ภ 05-001	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	ภ 05-005	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
24	นายวิฑา ราษฎร์มณี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาก่อสร้าง	ภ 05-002	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ภ 05-006	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	130,680	-	-	130,680
25	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	ภ 05-010	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม
26	นายอุษามัสนัยี เจอะอุเซ็ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศ	จ 05-001	คณงานทั่วไป	-	จ 05-002	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
27	นายคุณวันชัย โตะปี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาโยธา	จ 05-002	คณงานทั่วไป	-	จ 05-003	คณงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
28	<u>ส่วนการศึกษาศาสนา</u> <u>และวัฒนธรรม</u> ว่างเดิม	-	08-0108-001	<u>ส่วนการศึกษาศาสนา</u> <u>และวัฒนธรรม</u> นักบริหารการศึกษา	6	08-0108-001	<u>ส่วนการศึกษาศาสนา</u> <u>และวัฒนธรรม</u> นักบริหารการศึกษา	6	278,820	-	-	ว่างเดิม
29	น.ส.รวิญญา อินทกาญจน์	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	6ว	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	6ว	234,960	-	7,320	242,280
30	<u>พนักงานจ้าง</u> นางสาวนุรไอมิ ชูละ	วุฒิใบประกาศนียบัตร (หลักสูตรการดูแลเด็กเล็ก และหลักสูตรการดูแล ผู้สูงอายุ)	ภ 08-001	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภ 08-007	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
31	นางสาวสุไวยะห์ สุธลง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยี สารสนเทศ	ภ 08-002	ผู้ดูแลเด็ก	-	ภ 08-008	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
32	กำหนดเพิ่ม	-	-	-	-	จ 08-004	ผู้ดูแลเด็ก	-	0	-	-	กำหนดเพิ่ม

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ดังนี้

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นโยบายของรัฐบาลและหน่วยงาน สถานที่ราชการ หรือหน่วยงานที่ต้องติดต่อประสานงาน
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ
3. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน การวางแผน การมอบหมายงาน การประสานงาน
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสารที่ชัดเจน

ในการที่จะพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม

ได้แบ่งวิธีการฝึกอบรมไว้ 2 แนวทาง ดังนี้

- การอบรมในขณะปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการสอนและการถ่ายทอดแนวความคิดโดยมอบให้ผู้บังคับบัญชาคอยแนะนำดูแล หรือใช้วิธีสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ การปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เพื่อเปิดโอกาสให้ได้มีการศึกษาหาความรู้
- การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน การเข้ารับการอบรมหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานจัดเอง หรือส่งไปเข้ารับการอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก

2. การดูงาน

ได้กำหนดแนวทางให้บุคลากรได้มีโอกาสเยี่ยมชมหน่วยงานและวิธีปฏิบัติงานของราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

3. การศึกษาต่อ

จัดส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษเพิ่มเติมยังมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอื่นเพื่อให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงานและพัฒนางานให้ดีขึ้น

นอกจากการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานแล้ว ยังกำหนดให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

13.1 จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุจริตใจของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

1.1 พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

1.2 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

1.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

2.1 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

2.2 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

2.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

2.4 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

3.1 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

3.2 พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ต้องทำตามตนเองคล่องธรรม

3.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.4 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมีมนุษยสัมพันธ์อันดี

3.5 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนด คือ

4.1 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามิมีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามิอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

4.2 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

4.3 พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

13.2 คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ 3 ประการคือ

1. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม
2. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรม ปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
3. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจึงพึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

1. สัปปริสธรรม 7 แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ มี 7 ประการ
2. นาถกรณธรรม 10 ธรรมที่สอนให้พึงตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึงของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติ ด้วยการประพฤติธรรม สำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี 10 ประการ
3. อปริหานิยธรรม 7 ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี 7 ประการ
4. ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา 10 ประการ
5. จักรวรรดิวัตร 5 คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ 5 ประการ

13.3 จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียนในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุมีผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติด่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

ระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน ภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบโดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มีหลักการพื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่

1. **หลักนิติธรรม** หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกฎ กติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกาที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
2. **หลักคุณธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ
3. **หลักความโปร่งใส** หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส
4. **หลักการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การปรึกษาหารือ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
5. **หลักความรับผิดชอบ** หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบ ต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน
6. **หลักความคุ้มค่า** หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ภาคผนวก

