

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบแล้ว ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ข้อ ๑๘ และตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด การตรวจสอบและการวางแผนอัตรากำลัง การควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิอามะ แวมามะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๒) ๒๕๕๑ ประกอบกับส่วนราชการต่างๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 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 ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๔๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมากยิ่งขึ้นโดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุดพร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและ

ปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักงานปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด อบต.ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย บริหารงานทั่วไป สวัสดิการและพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๓.๓.๑ เงินเดือน

๓.๓.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๓.๓.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๓.๓.๔ 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 ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
วิชาการ มีคนครอง	๑เดือน	๑๗,๕๗๐	-	-	๖๓๐	๖๔๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๒๑๐,๘๔๐			๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
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			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๓๖,๔๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๓๘๐	๑,๓๖๐	๑,๓๗๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๔๓๗,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๓๔๗,๔๐๐			๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๘๒๐	๖๕๕,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	$\frac{๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐}{๒} = ๑,๑๓๐$ $\frac{๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐}{๒} = ๒,๑๕๐$ $\frac{(๑๑,๓๐+๒,๑๕๐)}{๒} = ๑,๖๔๐$			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	$๑,๖๔๐ \times ๑๒ = ๑๙,๖๘๐$			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๔,๕๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	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 ๑๒,๓๐๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ทองถิ่นจ่าย ๒,๙๐๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๒,๓๐๐	๙,๔๐๐	๒,๙๐๐	๕๐๐	๕๒๐	๕๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๓๔,๘๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๘๐๐	๔๗,๐๔๐	๕๓,๕๒๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภท พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $240 \times 6 = 1,440$ 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

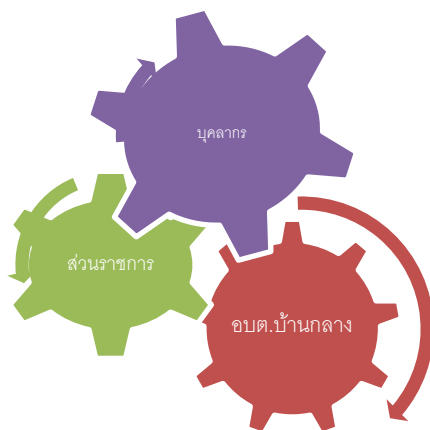
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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 ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



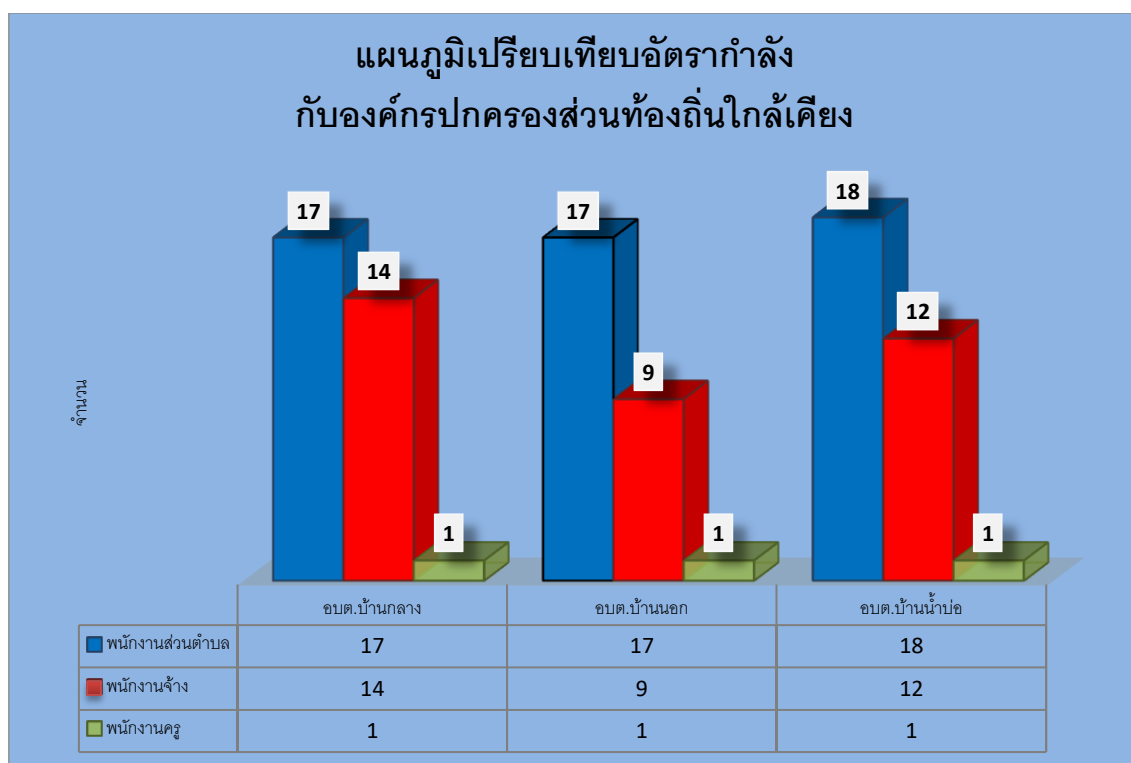
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลที่สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ไม่ควรจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้นำข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

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

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



อบต.	ส่วนราชการ	จำนวนหมู่บ้าน	ประชากร (คน)	รายได้รวมเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๖๓
อบต.บ้านกลาง	๔	๙	๘,๐๕๕	๔๖,๙๙๖,๕๔๐
อบต.บ้านนอก	๔	๖	๔,๒๗๘	๓๓,๓๐๗,๓๐๗
อบต.บ้านน้ำบ่อ	๔	๕	๖,๑๖๒	๓๖,๐๔๗,๘๑๐

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนอก และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านน้ำบ่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร

ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังโดยไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- ใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้จัดทำกระบวนการจริง (Work process) ในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- เก็บข้อมูลผลงานทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วน

ตำบลบ้านกลาง

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 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ส่งปริมาณงานแต่ละส่วน/กอง	
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.บ้านนอก อบต.บ้านน้ำบ่อ
๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ประชุมพิจารณาให้ความ เห็นชอบ	เสนอ ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
กันยายน ๒๕๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.จังหวัด ให้ อบต.บ้านกลาง ทราบ	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
กันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	มีผล ๑ ต.ค.๖๓ – ๓๐ ก.ย.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.บ้านกลาง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพทั่วไป

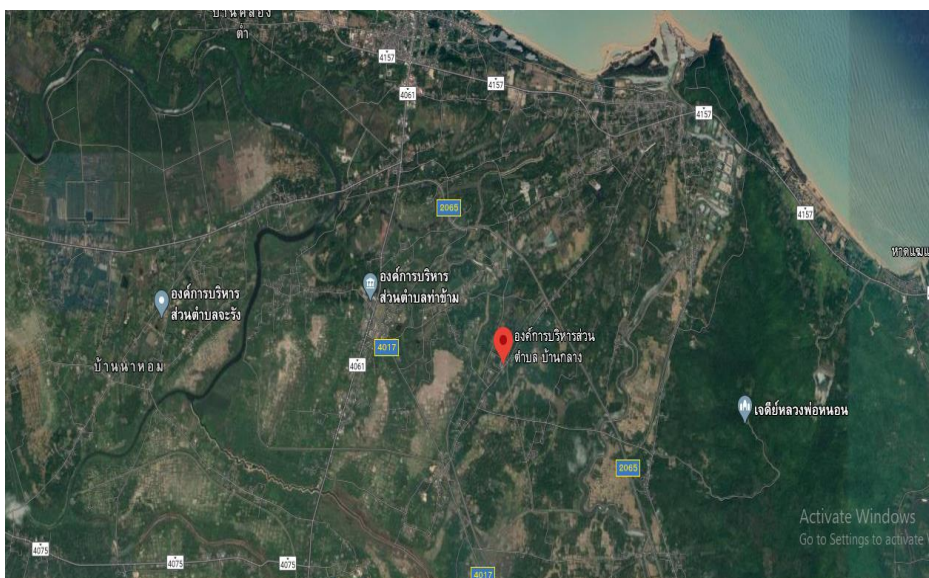
๔.๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

ตำบลบ้านกลาง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ ๖ กิโลเมตร เป็นหมู่บ้านของคนไทยที่นับถือศาสนาพุทธอาศัยอยู่เป็นส่วนใหญ่ และจะมีคนไทยที่นับถือศาสนาอิสลามสร้างบ้านเรือนอยู่รอบ ๆ จึงเรียกว่า “บ้านกลาง” จนถึงปัจจุบัน ตำบลบ้านกลาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของที่ว่าการอำเภอปะนาเระ จังหวัดปัตตานี ห่างจากที่ว่าการอำเภอปะนาเระ ประมาณ ๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๔๕ กิโลเมตร เส้นทางเข้าสู่ตำบลผ่านทางถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๔๒ และทางหลวงชนบท สายบ้านปาลัส – ปะนาเระ ภาพพื้นที่โดยทั่วไปของตำบลมีลักษณะทางทิศตะวันออกเป็นภูเขาสูง ส่วนตอนกลางและทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบชายทะเลและที่ราบลุ่ม เหมาะสำหรับทำการเกษตร โดยเฉพาะการทำนา ปลูกพืชไร่ พืชสวน มีเนื้อที่อำนวยต่อการเลี้ยงสัตว์ และทำประมงพื้นบ้าน

๔.๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

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

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



๔.๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลบ้านกลาง มีลักษณะสภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลบ้านกลาง ทางทิศตะวันออกเป็นภูเขาสูง ส่วนตอนกลางและทางตะวันออกเป็นที่ราบและที่ราบลุ่ม สภาพภูมิอากาศในเขตพื้นที่ตำบลบ้านกลาง เป็นพื้นที่อยู่ในเขตได้รับอิทธิพลลมมรสุมฝั่งอ่าวไทย มี ๒ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อนและฤดูฝนมีลำคลองไหลผ่านทางด้านทิศทางตะวันออกของตำบลบ้านกลางทุกปี ซึ่งจะมีน้ำท่วมขังในบางแห่งและบางพื้นที่ในช่วงระหว่างเดือน พฤศจิกายน – มกราคม ของทุกปี

๔.๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

๔.๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบ้านกลาง มีทั้งหมด ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านบางมะรวด	นายนิอุสมาน	แวมามะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒	บ้านท่าชะเมา	นายตูแวดอรรแม	ปี่รุ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓	บ้านหัวเขาแก้ว	นายอาแด	มะแด	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔	บ้านปากะพ้อ	นางกรัญญา	พันโท	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๕	บ้านกลาง	นายมานะ	เจแมง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖	บ้านบ่ออิฐ	นายสตา	สาม๊ะ	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗	บ้านไสยพญา	นายอับดุลละห์	เบ็ญฮาซัน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๘	บ้านแหลมแป้ง	นายเจอารง	กาเดร์	กำนัน
หมู่ที่ ๙	บ้านบนดอน	นางผ่องศรี	รัตนคำ	ผู้ใหญ่บ้าน

๔.๓.ประชากร

๔.๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ตำบลบ้านกลาง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๘,๑๑๖ คน โดยแยกเป็น ๑,๗๘๓ ครัวเรือน และมีความหนาแน่น ๕.๑๑ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	จำนวนประชากร (คน)	ชาย(คน)	หญิง(คน)	จำนวนครัวเรือน (หลัง)
๑.	๒,๓๒๗	๑,๑๖๑	๑,๑๖๖	๔๙๐
๒.	๘๒๕	๔๐๖	๔๑๙	๑๖๗
๓.	๔๘๒	๒๔๕	๒๓๗	๑๑๖
๔.	๕๒๔	๒๓๙	๒๘๕	๑๒๕
๕.	๙๕๓	๔๖๑	๔๙๒	๒๒๒
๖.	๕๒๒	๒๖๘	๒๕๔	๑๑๔
๗.	๗๖๙	๓๖๙	๔๐๐	๑๗๒
๘.	๑,๕๑๔	๗๕๑	๗๖๓	๓๑๓
๙.	๒๐๐	๑๐๖	๙๔	๖๔
รวม	๘,๑๑๖ คน	๔,๐๐๖ คน	๔,๑๑๐ คน	๑,๗๘๓ หลัง

(ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ สำนักทะเบียนอำเภอปะนาเระ)

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน อ้างอิงข้อมูลตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑.การคมนาคม	หมู่บ้านต่างๆเป็นสังคมชนบท มีถนนตรอก ซอยภายในหมู่บ้านจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรที่ไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำเมื่อมีฝนตกทำให้มีน้ำท่วมขังถนน ได้รับความเสียหายจากการถูกน้ำกัดเซาะ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน แม้หลายปีที่ผ่านมา อบต.ได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลต์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการแต่เนื่องจากพื้นที่กว้างขวางจึงเป็นผลให้เกิดปัญหาถนนจากท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกเป็นจำนวนมาก ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางแยกจุดอับ/จุดเสี่ยงของถนนและเส้นทางจราจรยังไม่ทั่วถึง	๑. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้า เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ขยายผิวจราจรและบุกเบิกถนนใหม่เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓. ให้มีการขุดลอกคูคลองปรับปรุงทางระบายน้ำ ๔. ให้มีการติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางแยก จุดอับ/จุดเสี่ยง	๑. ก่อสร้างปรับปรุงถนนทางเท้าเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓. ขุดลอกคูคลอง ปรับปรุงทางระบายน้ำ ๔. ติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางแยก จุดอับ/จุดเสี่ยง
๒. แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และ เพื่อการเกษตร	ปัญหาขาดแคลนน้ำประปาในการอุปโภคบริโภคที่สะอาด และเพียงพอเพื่อใช้ในการเกษตรเนื่องจากอบต.ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา ซึ่งแหล่งน้ำใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตรในปัจจุบันมาจากการขุดบ่อน้ำบาดาล จัดทำระบบประปาหมู่บ้าน และและอบต.นำน้ำจากแหล่งกักเก็บน้ำไปแจกจ่ายให้ประชาชนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนได้เป็นบางส่วน	๑. ให้มีการเพิ่มเติม ขยายระบบประปา ของแต่ละหมู่บ้าน ๒. ให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำให้มีเพียงพอเพื่อใช้ในการเกษตรตลอดทั้งปี	๑. ขยายระบบประปา ของแต่ละหมู่บ้านเพิ่มเติม ๒. พัฒนาแหล่งน้ำให้มีเพียงพอเพื่อใช้ในการเกษตรตลอดทั้งปี

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๓. ไฟฟ้าสาธารณะ	จากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร (ครัวเรือน) ทำให้ความต้องการใช้ไฟฟ้าสาธารณะมีปริมาณเพิ่มขึ้น ระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดก็ได้รับการแก้ไขบางส่วนแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่	๑. ให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๒. ให้มีการซ่อมแซม/บำรุงรักษาให้ใช้งานได้ดี	๑. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๒. ซ่อมแซม/ บำรุงรักษาให้ใช้งานได้ดี
๒. ระบบระบายน้ำและการผังเมือง	ปัญหาการระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้น้ำท่วมขังบ้านเรือนที่อยู่อาศัย และถนนเกิดความเสียหายจากการถูกน้ำกัดเซาะ ประชาชนได้รับความเดือดร้อน	๑. ให้มีการก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกันน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๒. ให้มีการขุดลอกคูคลองปรับปรุงทางระบายน้ำ ๓. ให้มีการปรับปรุงการวางระบบระบายน้ำ	๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆเพื่อป้องกัน ปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๒. ขุดลอกคู คลอง ปรับปรุงทางระบายน้ำ ๓. ปรับปรุงการวางระบบระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. การเกษตร	ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติโดยแหล่งน้ำจากธรรมชาติเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ จึงมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง และยังขาดองค์ความรู้/พันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์ และวิทยาการสมัยใหม่มีการใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิตทางเกษตรสูงขึ้น	๑. ให้มีการส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ ๒. ให้มีการส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานการผลิตทางด้านการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๓. ให้มีการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และการเกษตรปลอดภัยในชุมชนเพื่อการบริโภคและการผลิตเพื่อจำหน่าย ๔. ให้มีการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้พันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวทางพระราชดำริ ๒. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานการผลิตทางด้านการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ๓. ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยในชุมชนเพื่อการบริโภคและ การผลิตเพื่อจำหน่าย

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. การเกษตร			๔. ส่งเสริมพัฒนา องค์ความรู้พันธุ์พืช/พันธุ์สัตว์การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
๒. รายได้	ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้หลักจากเกษตร เมื่อพืชผล/ผลิตผลทางการเกษตรราคาต่ำ จึงขาดแคลนเงินทุน และเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ทำให้ประชาชนมีภาระหนี้สินเพิ่มขึ้นขาดการออมทรัพย์ค่าครองชีพสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมา	๑. ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร ๒. ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มให้มีการออมทรัพย์ ๓. ส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้และเพิ่มโอกาสทางสังคม ๔. ให้มีการสนับสนุนแนวทางเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริม	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการลงทุนและการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มให้มีการออมทรัพย์ ๓. ส่งเสริมให้มีการกระจายรายได้และเพิ่มโอกาสทางสังคม ๔. สนับสนุนแนวทางเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริม
๓. การส่งเสริมอาชีพ	ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปเนื่องจากขาดที่ดินทำกิน ทั้งยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในการถือครองที่ดินทำกินอีกจำนวนมาก ขาดความรู้และการฝึกฝนเพื่อพัฒนาอาชีพ ทำให้คนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำต้องอพยพไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียง	๑. ให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ให้มีการส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. ให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง/รวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ๔. ให้มีการจัดสถานที่จำหน่ายสินค้า ผลิตผล/พืชผลทางการเกษตร	๑. ส่งเสริมและ พัฒนาการประกอบอาชีพโดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในท้องถิ่นโดยท้องถิ่น โดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมอาชีพการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง/รวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๓. การส่งเสริมอาชีพ			๔. จัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้าผลผลิตทางเกษตร
๔. การท่องเที่ยวและการลงทุน	ขาดการส่งเสริมและพัฒนาอ่างเก็บน้ำเพื่อผลักดันให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่พักผ่อนตามธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยว เพื่อเพิ่มรายได้และการลงทุน	๑. ให้มีการพัฒนาอ่างเก็บน้ำและฟาร์มเกษตรอ่างเก็บน้ำเพื่อผลักดันให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่พักผ่อนตามธรรมชาติ	๑. พัฒนาอ่างเก็บน้ำและฟาร์มเกษตรอ่างเก็บน้ำเพื่อผลักดันให้เป็นแหล่งเรียนรู้และสถานที่พักผ่อนตามธรรมชาติ

๓. ด้านสังคม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. คุณภาพชีวิต	ประชาชนในท้องถิ่น มีความแตกต่างทางด้านการประกอบอาชีพ การศึกษา และฐานความเป็นอยู่ มีผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่อบต. ต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ยังมีปัญหาการมั่วสุม ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ลักเล็กขโมยน้อย สร้างความเดือดร้อน และปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับประชาชนในพื้นที่	๑. ให้มีการจัดสวัสดิการให้คนชรา คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. ให้มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาส ๓. ให้มีการสงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๔. ให้มีการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๕. ให้มีการป้องกันปัญหายาเสพติด	๑. จัดสวัสดิการให้คนชราคนพิการและผู้ยากไร้ ๒. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ด้อยโอกาส ๓. สงเคราะห์ช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย ๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ความเดือดร้อนและปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่เกิดจากภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุ ซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งในพื้นที่ของอบต.	๑. ให้มีการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบลและกู้ชีพตำบล ๒. ให้มีการป้องกันดูแลความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย	๑. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบลและกู้ชีพตำบล ๒. ป้องกันดูแลความสงบเรียบร้อยและช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภัยธรรมชาติและสาธารณภัย

๔.ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑.การศึกษา	ในเขตอบต.มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต ๓ จำนวน ๕ โรงเรียน และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด จำนวน ๑ ศูนย์ นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษาของอบต.เองก็ไม่เพียงพอรวมถึงงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอบต.มาจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดตลอดจนประชาชนยังขาดความเชื่อมั่นในศักยภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอบต. ซึ่งอบต.ยังขาดบุคลากรทางศึกษาที่มีประสิทธิภาพและความชำนาญในการบริหารการศึกษา	๑.ให้มีการเพิ่มศักยภาพและยกระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ ๒.ให้มีการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาของอบต. ๓.ให้มีการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับ ๔.ให้มีการส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑.เพิ่มศักยภาพและยกระดับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีมาตรฐานและคุณภาพตามหลักวิชาการ ๒.ให้ครูและบุคลากรทางทางการศึกษาของอบต.ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ๓.สร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับ ๔.ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ศาสนา และ วัฒนธรรม	ประเพณีวัฒนธรรมที่ดั้งเดิม ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงภูมิปัญญา/อัตลักษณ์ท้องถิ่นที่สืบทอดกันมา กำลังจะสูญหาย/ไร้ผู้สืบทอด เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสาร การแทรกซึมของวัฒนธรรมต่างชาติ ซึ่งเป็นผลกระทบที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชน	๑.ให้มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม ๒.ให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ๓.ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.ส่งเสริมการจัดกิจกรรมคุณธรรมจริยธรรม ๒.ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ๓.การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. การกีฬาและนันทนาการ	สถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬามีน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และอบต.มีข้อจำกัด ด้านงบประมาณ ทำให้ขาดศักยภาพในการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการในท้องถิ่น	๑.ให้มีการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกายให้แก่ประชาชน ๓.ให้มีการบำรุง รักษาสถานที่และอุปกรณ์สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายทั่วทุกหมู่บ้าน	๑. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ ๒.พัฒนาและปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬาและออกกำลังกาย ๓. จัดให้มีบำรุงรักษาสถานที่และอุปกรณ์สำหรับเล่นกีฬาและออกกำลังกายทั่วทุกหมู่บ้าน

๕. ด้านการสาธารณสุข

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. การส่งเสริมสุขภาพ	ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มที่มีพฤติกรรมสุขภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคมะเร็ง เป็นต้น สาเหตุจากพฤติกรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป เช่น รับประทานอาหารนอกบ้านหรือกินอาหารสำเร็จรูป ตระหนักในเรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย แต่ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไม่สม่ำเสมอ	๑. ให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคซึมเศร้า โรคมะเร็ง เป็นต้น ๒. ให้มีการส่งเสริมการออกกำลังกาย ๓. ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ๔. ให้มีการรณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๕. ให้มีการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้ อสม.	๑. รณรงค์และป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรค อ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคซึมเศร้า โรคมะเร็ง ๒. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๓. ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคอาหารที่ปลอดภัย ๔. รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๕. เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้ อสม.
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดของโรคติดต่อ	การแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ยังคงเกิดขึ้นกับประชาชน เช่น โรคมือเท้าปาก โรคไข้เลือดออก โรคมาลาเรีย โรคเอดส์	๑. ให้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒. ให้มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนเฝ้าระวังอย่างทั่วถึง	๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อแก่ประชาชน ๒. ฝั ม ก า ร ประชาสัมพันธ์ข่าวสารอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนเฝ้าระวัง

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑. ทรัพยากรธรรมชาติ	การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การตัดไม้ การเผาไฟ เพื่อทำการเกษตร หรือสร้างที่อยู่อาศัย เป็นสาเหตุให้ทรัพยากรธรรมชาติเกิดความเสื่อมโทรมและหมดไป เช่น ความแห้งแล้ง ดินเสื่อมสภาพ พื้นที่ป่าไม้และน้ำมีปริมาณลดลง	๑. ให้มีการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ให้มีการบำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. บำรุงรักษาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๒.สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอยไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ปริมาณขยะเพิ่มขึ้นตามจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น ขาดการจัดการปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ ปัญหาหมอกควันจากการเผาทำลายและไฟไหม้ป่าในฤดูร้อน และการประกอบกิจการที่วัดฤดูบิหรือผลผลิตส่งกลิ่นเหม็นรบกวนในหมู่บ้าน	๑. ให้มีการรณรงค์และการประชาสัมพันธ์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒. ให้มีการส่งเสริมการอนุรักษ์การใช้พลังงาน ๓. ให้มีการแก้ไขปัญหาการจัดเก็บขยะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔. ให้มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขยะให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ๕. ให้มีการควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพสิ่งแวดล้อม	๑. รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พลังงาน ๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์การใช้พลังงาน ๓. แก้ไขปัญหาการจัดเก็บขยะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขยะให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ๕. ควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพสิ่งแวดล้อม

๗.ด้านการบริหารจัดการ

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
๑.ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการภายใต้หลักการมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความโปร่งใส และตรวจสอบได้	๑. ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานและการให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ๒. ให้มีการพัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใสและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของชุมชนและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน	๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบงาน และการให้บริการประชาชนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติการกิจคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ๒. พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใสและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก

ประเด็นปัญหา	สภาพปัญหา	ความต้องการ	แนวทางแก้ไข
		๓.ให้มีการจัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการและเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	โดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมของชุมชนและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ๓.จัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการและเพิ่มช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
๒.การพัฒนาองค์กร	บุคลากรของอบต.มีน้อยส่งผลกระทบต่อให้บริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพต่ำกว่าเป้าหมายเนื่องจากต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทักษะที่จำเป็นเฉพาะสายงานเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	๑.ให้มีการพัฒนาบุคลากรของอบต.ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอบต.ได้ ๒.ให้มีการเสริมสร้างจิตสำนึก ขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับในการให้บริการประชาชน ๓.ให้มีการปรับปรุงการจัดให้มีระบบความควบคุมภายในองค์กรภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ๔.ให้มีการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕.ให้มีการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรนำอยู่	๑.พัฒนาให้บุคลากรของอบต. มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาอบต.ได้ ๒.เสริมสร้างจิตสำนึกขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับในการบริการประชาชน ๓.ปรับปรุงการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กรภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน ๔.พัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕.สนับสนุนการพัฒนาองค์กรนำอยู่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. โครงสร้างพื้นฐาน 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 การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕)) ๑.๗ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตร ๑๖ (๒๖))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง คือ การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๒ จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการ ผูกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทาง ที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕)) ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๔ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๕ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)) ๒.๗ จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๒.๘ การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๒.๙ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕)) ๒.๑๐ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนทั้งด้านสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักงานปลัดงานสวัสดิการและสังคม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๓.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนี้ การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่างและสำนักงานปลัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๓.๔ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓)) ๓.๗ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)) ๓.๘ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))	
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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 การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและเป็นอยู่ของประชาชน ดังนี้ การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และสำนักงานปลัดงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))	ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักงานปลัดงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแหวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒)) ๕.๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแหวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))	
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) มาตรา ๑๖ (๑๑)) ๖.๒ จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทาง ที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา มาตรา (๑๖(๙))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนาแลวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

**การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องระหว่าง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล กับแผนพัฒนา**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้นำกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น อบต.บ้านกลาง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ กำหนดเป็นกรอบแนวทาง ในการจัดทำ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีรายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

“ เศรษฐกิจดี มีไฟฟ้าสว่าง เดินทางสะดวก มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณธรรมความรู้ทันสมัย
ใฝ่การศึกษา ห่างไกลจากยาเสพติด สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ สู่ประชาคมอาเซียน ”

พันธกิจ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๒. จัดให้มีการจัดระบบไฟฟ้าแรงต่ำและแสงสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึง
๓. จัดให้มีและซ่อมบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ถนน สะพาน
๔. สนับสนุนและส่งเสริมการอนามัยของชุมชน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. สร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับอย่างสันติ
๖. ส่งเสริมการศึกษา
๗. สนับสนุนและส่งเสริมการเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
๘. ให้การศึกษาเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณเพื่อแก้ปัญหา ยาเสพติด
๙. กำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ
๒. ประชาชนมีระบบไฟฟ้าแรงต่ำ และแสงสว่างสาธารณะอย่างทั่วถึง
๓. การคมนาคมทางน้ำ ทางบก มีความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย
๔. ประชาชนมีสุขภาพดีทั่วหน้า ได้รับการบริการอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีความปลอดภัยในชีวิต

และทรัพย์สิน

๕. ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ ไม่แบ่งแยกออกเป็นพวกๆ
๖. ประชาชนได้รับการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และช่องทางอื่นอย่างกว้างขวาง
๗. ประชาชนสามารถเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพได้อย่างทั่วถึง
๘. ประชาชนรู้ถึงโทษของยาเสพติด ตลอดจนป้องกันไม่ให้ประชาชนและเยาวชนเข้าไปยุ่ง

เกี่ยวกับยาเสพติด

๙. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

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

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบทุกระดับ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่สอดคล้องตามความต้องการของประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทสถานศึกษา ศาสนสถาน ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในชุมชนสู่อาเซียน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน ได้มีส่วนร่วมในด้านการแสดงออกด้านความคิดและนิสัยรักในการเรียน
๖. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีคุณธรรมนำความรู้เกิดภูมิคุ้มกัน
๗. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา ศาสนสถาน และศาสนพิธีต่างๆ
๘. ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันครอบครัว
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม และประชาชนโดยทั่วไป
๑๑. ป้องกัน และจำกัดการแพร่ระบาดของยาเสพติดตลอดถึงการบำบัดฟื้นฟู ทั้งทางด้านการร่างกายและจิตใจแก่ผู้ติดยาเสพติด
๑๒. การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๑๓. ส่งเสริมการสร้างสุขภาพตามวิถีชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา การออกกำลังกายและกีฬามันทนาการ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการกีฬา สู่ความเป็นเลิศ
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการก่อสร้างและปรับปรุงสนามกีฬา
๔. ส่งเสริมสนับสนุนการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
๕. ปรับปรุงพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวทุกประเภท
๖. ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรด้านการกีฬาและการท่องเที่ยว
๗. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การกีฬาและการท่องเที่ยวแบบบูรณาการโดยเน้นการมีส่วนร่วม

ของทุกภาคส่วน

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างภาพลักษณ์ของจังหวัดอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสวัสดิการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร
๒. พัฒนาปรับปรุงจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้และพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน
๓. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. พัฒนาและสร้างระบบการให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๕. ปรับปรุงรูปแบบการทำงาน อำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนกระบวนการทำงาน
๖. พัฒนาส่งเสริมระบบประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร
๗. เสริมสร้างการเรียนรู้ ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยมวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาลแก่

เยาวชนและประชาชนทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุงรักษาคมนาคม สะพาน เขื่อน ระบบระบายน้ำ ระบบชลประทานขนาดเล็ก และท่าเทียบเรือ
๒. พัฒนาปรับปรุงระบบจราจร และการขนส่ง
๓. จัดให้มีไฟฟ้าอย่างทั่วถึง
๔. ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค และระบบประปา
๕. จัดทำเมืองและผังตำบล
๖. โครงการที่เกื้อหนุนศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๓. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในชุมชนและเมือง
๔. จัดทำระบบกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
๕. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนากระบวนการจัดการและการป้องกันภัยพิบัติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดสันติสุข
๓. ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีความสามารถและมีศักยภาพในการสนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของระบบ เศรษฐกิจ และ แก้ไข ปัญหาความยากจน	ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ทางด้านการเกษตร การค้า และการบริการ ฯลฯ	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคนและ สังคมให้มีคุณภาพสู่ ประชาคมอาเซียน	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้าน สังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต ด้านการศึกษา จารีตประเพณี ด้านสาธารณสุข และด้านยาเสพติด ฯลฯ	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการกีฬาสู่ ความเป็นเลิศและ ส่งเสริมการท่องเที่ยว	สนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬา ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมนันทนาการ	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเพื่อให้การ บริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	สำนักงานปลัด

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ปลอดภัย ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภค บริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	สำนักงานปลัด
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข	สนับสนุนกิจกรรมด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ	สำนักงานปลัด

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 : โครงการส่งทีมนักกีฬาเข้าร่วมแข่งขันกีฬาระดับ อำเภอ/จังหวัด,โครงการจัดการแข่งขันกีฬาระดับตำบล, โครงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬานิตต่างๆและซ่อมแซมอุปกรณ์ออกกำลังกาย ให้กับประชาชน ชุมชน,โครงการจัดการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกตำบลต่อต้านยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการที่ดี
 โครงการที่รองรับ : โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน,โครงการปรับปรุงระบบแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, โครงการอบรม พรบ.ข้อมูลข่าวสาร, โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม, โครงการประชุมประชาคม, โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีประจำปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน

โครงการที่รองรับ : โครงการซ่อมแซมถนนในเขตตำบลบ้านกลาง, โครงการบุกเบิกถนนลูกรัง, โครงการปรับปรุงซ่อมแซมสนามฟุตบอล, โครงการก่อสร้างอาคารเอนกประสงค์, โครงการซ่อมแซมระบบประปา, โครงการก่อสร้างถนน คสล.

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การส่งเสริมการรักษาความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข

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

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

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
“ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
และตอบสนองต่อการบรรลุ
ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม** ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ





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 ยกฐานะเป็นประเทศในกลุ่มรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น

๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค

ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้าการลงทุนและการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลกเกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง

๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่สามารถสร้างการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 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

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

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และแก้ปัญหาความยากจน (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 การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และแก้ปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

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

๕. ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕.๑ 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.)

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวม ๑๐ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

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

๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๒.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน และแก้ไขปัญหาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๔. ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๔.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี อบต.)

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
(แผน ๕ ปี อบต.)

๕. ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ ด้านความมั่นคง

๕.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

๕.๒ ยุทธศาสตร์ ที่ ๗ ด้านความมั่นคงและเสริมสร้างสันติสุข (แผน ๕ ปี อบต.)

๖. ยุทธศาสตร์ ที่ ๖ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

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

๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๗.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน (แผน ๕ ปี อบต.)

๔. แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดปัตตานีจุดยืนและตำแหน่งการพัฒนาของจังหวัด (Strategic positioning) ประกอบด้วย ๕ จุดยืน ดังต่อไปนี้

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

๒. การพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งโรงงานแปรรูปอาหารสุขภาพ และอาหารฮาลาล ที่มีคุณภาพมาตรฐานการส่งออก และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓. การพัฒนาให้เป็นเมืองการค้าส่ง ค้าปลีกและการบริการของจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เชื่อมโยงการค้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ กับอาเซียนตอนใต้ และเป็นเมืองที่มีความทันสมัยรองรับสังคมดิจิทัลเป็นจุดเชื่อมโยงจังหวัดชายแดนภาคใต้

๔. การพัฒนาปัตตานีให้เป็นสังคมแห่งความหลากหลายของวัฒนธรรมมุสลิม พุทธ และวัฒนธรรมจีน ประชาชนในจังหวัดปัตตานีมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองให้มีความเป็นอยู่ที่ดี

๕. การพัฒนาหมู่บ้านให้มีศักยภาพในการจัดการพื้นที่ให้มีความสงบเรียบร้อย พัฒนาคุณภาพคนสร้างวินัยประชาชน 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 ที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำนวน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้**

๑.ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การสร้างเสริมเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานเกษตรอุตสาหกรรมผลผลิต
ฮาลาล การค้า การบริการ และการท่องเที่ยว

๑.๑ ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจชุมชน
และแก้ปัญหาคาความยากจน (แผน ๕ ปี อบต.)

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการกีฬาสู่ความเป็นเลิศและส่งเสริมการท่องเที่ยว (แผน ๕ ปี
อบต.)

๒. ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาสังคม ชุมชนที่น่าอยู่ และทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์อย่าง
ยั่งยืน

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 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการเชื่อมโยงเมืองสู่
นานาชาติ

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.)

๕. นโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนโยบายเป็น
นโยบายแนวพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน 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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร 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)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๘ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. บุคลากรภายใน อบต.ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ ๓. การมีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๔. แต่ละส่วนราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ๕. มีการประสานงานในระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบ ๖. อยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสมต่อการเกษตร และการประมง ๗. มีความอุดมสมบูรณ์ในเรื่องผลผลิตทางเกษตรได้เป็นอย่างดี ๘. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นชาวไทยมุสลิม ยึดมั่นในศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี ๙. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ๑๐. ฐานะการคลัง –รายได้ของอบต.อยู่ในสภาพคล่องตัว	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ ๓. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ
โอกาส O ๑. มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอปะนาเระ จำนวน ๑๐ แห่ง ซึ่งสะดวกต่อการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ ๒. มีการสนับสนุนงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และมีการถ่ายโอนงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนการถ่ายโอนภารกิจ ๓. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๔. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ประชาชนจากต่างจังหวัดและต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาท่องเที่ยว ๒. งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่เพียงพอในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. ปัญหาขาดความร่วมมือในพื้นที่ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและครอบครัวมีเกณฑ์การศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ๔. ปัญหาอพยพแรงงานไปทำงานประเทศเพื่อนบ้าน

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีภารกิจหลัก และการกิจรองตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก (มาตรา ๖๗)

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล

๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการ ฝึกอบรมให้แก่

ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- *๘ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- *๙ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและ

สมควร

ภารกิจรอง (มาตรา ๖๘)

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

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑.จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ๒.รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๔.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ๖.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๗.คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม *๘.บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น *๙.ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร	๑.กองช่าง ๒.สำนักงานปลัด ๓.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๓. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ๔. ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๕. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๖. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ๗. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ๘. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๙.หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ๑๐. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม ๑๑. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ *๑๒.การท่องเที่ยว *๑๓.การผังเมือง	๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด ๓. กองคลัง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ โดยกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างตาม ภารกิจ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งว่างทั้งหมด ๓ อัตรา และครูผู้ดูแลเด็ก ว่าง ๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากภายในสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับพนักงานส่วนตำบลและครูผู้ดูแลเด็กยังมีตำแหน่งว่าง ซึ่งอยู่ระหว่างการสรรหา ดังนั้น จึงมีความ จำเป็นต้องคงตำแหน่งเดิมไว้ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในองค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านกลางต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลบ้านกลาง ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมาย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานชุมชนและสวัสดิการสังคม	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกฎหมาย - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนใด ๑.๒ งานธุรการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานชุมชนและสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานแผนที่ภาษี ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับ – เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้และแผนที่ภาษี - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานแผนที่ภาษี ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมณฑลศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา	๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมการจัดบริการทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานวิเคราะห์/แนะแนวการศึกษา - งานข้อมูลทางการศึกษา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานอบรม/สัมมนาทางการศึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน และมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานครูว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา มีพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของส่วนราชการทั้ง ๔ กอง และมีรองปลัด อบต.ในการปฏิบัติงานของแต่ละกอง โดยสามารถแบ่งส่วนราชการ ต่าง ๆ ได้ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ |

สำนักงานปลัด (๐๑) ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ |
| ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ |
| ๖. นักวิชาการสาธารณสุข | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ |
| ๗. นักพัฒนาชุมชน | เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ |
| ๘. เจ้าพนักงานธุรการ | ตำแหน่งเลขที่ ๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ |

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|-------------------------|
| ๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๑-๐๐๑ |
| ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๑-๐๐๒ |

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------------|
| ๑๑. คนงาน | เลขที่ตำแหน่ง จ. ๐๑-๐๐๑ |
|-----------|-------------------------|

กองคลัง (๐๔) ประกอบด้วย

๑๒.ผู้อำนวยการกองคลัง	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๓.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๑๔.เจ้าพนักงานพัสดุ	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๑๕.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เลขที่ตำแหน่ง ภ ๐๔-๐๐๑
๑๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เลขที่ตำแหน่ง ภ ๐๔-๐๐๒
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	เลขที่ตำแหน่ง ภ ๐๔-๐๐๓

กองช่าง (๐๕) ประกอบด้วย

๑๙.ผู้อำนวยการกองช่าง	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๐.นายช่างโยธา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๑.เจ้าพนักงานประปา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๕-๐๐๑
๒๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๕-๐๐๒
๒๔. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๕-๐๐๓

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๒๕.คนงาน	เลขที่ตำแหน่ง จ. ๐๕-๐๐๑
๒๖.คนงาน	เลขที่ตำแหน่ง จ. ๐๕-๐๐๒

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ประกอบด้วย

๒๗.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒๘.นักวิชาการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
๒๙.ครูผู้ดูแลเด็ก	เลขที่ตำแหน่ง ๓๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๔

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

๓๐.ผู้ช่วยครูดูแลเด็ก	เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๘-๐๐๑
๓๑.ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	เลขที่ตำแหน่ง ภ. ๐๘-๐๐๒

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

๓๒.ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	เลขที่ตำแหน่ง จ. ๐๘-๐๐๑
-------------------------	-------------------------

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรมสรรพ
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ขอใช้บัญชี กสธ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจาก กรม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	อุดหนุนจาก กรม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบประมาณ จ่าย
รวมทั้งสิ้น	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๙.การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล: ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) นำกรอบอัตรากำลัง มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งมีนครอง ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรากนละ ๑ ขั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

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

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

(๒) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๓) 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 ให้ประมาณการในอัตรากำลังไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๔) คิดจาก (๕)+(๖)

(๕) คิดจาก (๗)คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

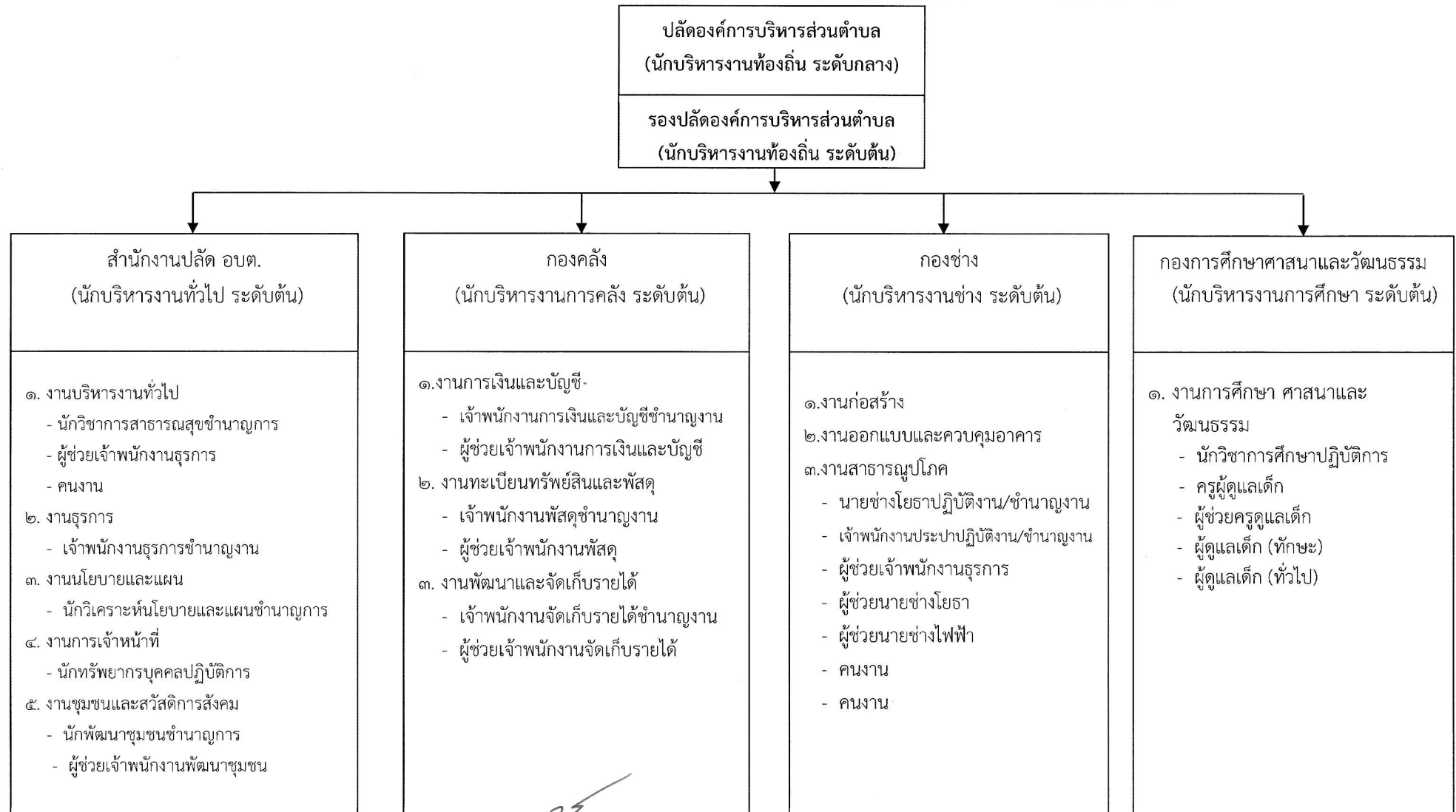
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๓๗,๕๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๓๖,๔๕๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
สำนักงานปลัด (๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๗,๕๗๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๑,๒๔๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๔๙,๔๘๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๘,๙๕๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ/ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๒,๙๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๑๔,๒๕๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๖๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	๑๘๐,๒๔๐	๑๓,๓๔๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)																			
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๒๒,๙๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๒๖,๕๘๐
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๒๖,๑๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๑๔,๕๔๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๔๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๘๘๐	๑๖๒,๑๒๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๒,๔๔๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๒๐
กองช่าง (๐๕)																			
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๒๐	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๒๐
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๓,๒๒๐
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	๑๐,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

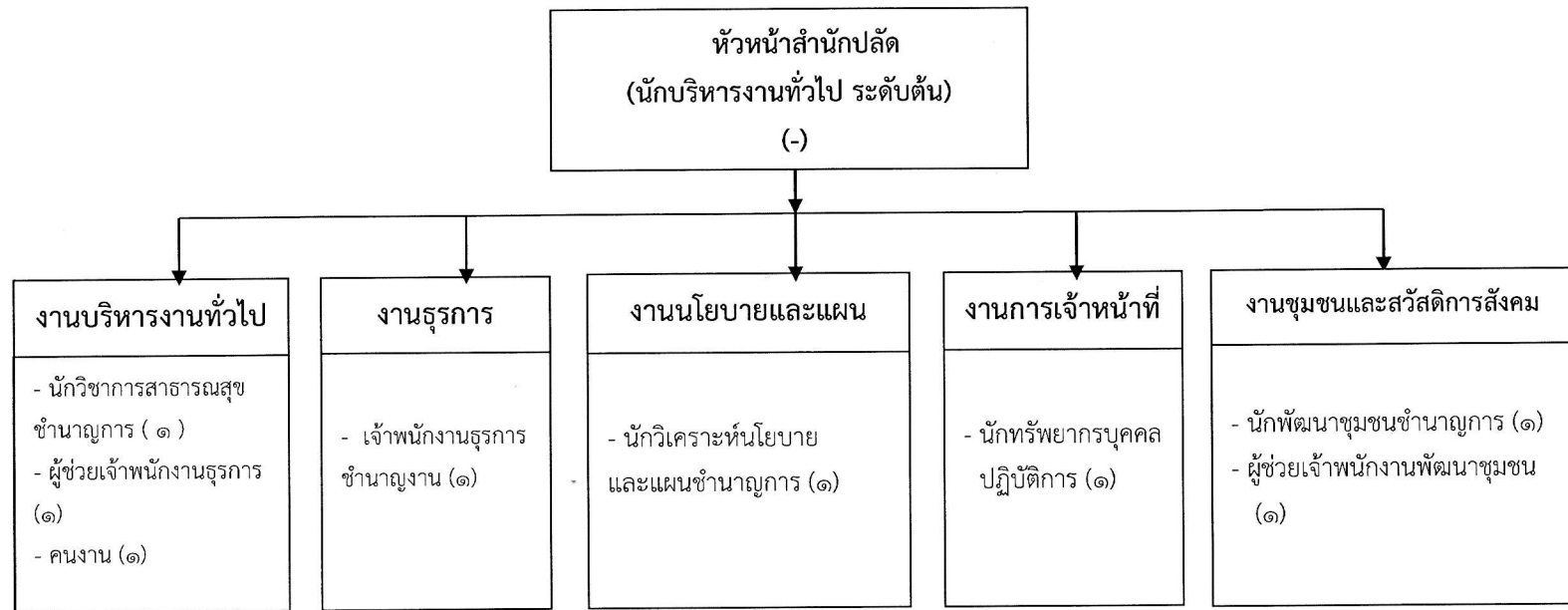
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																			
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๒๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๓๔๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๓๖๓,๐๐๐	๓๘๓,๖๔๐	๔๐๔,๒๘๐	ว่างเดิม งบบุคลากร
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๓๗,๐๘๐	๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๔๓,๐๘๐	๔๙,๓๒๐	๕๕,๙๒๐	งบท้องถิ่นจ่าย
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
					๓๔,๘๐๐	๐							๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๔๐,๘๐๐	๔๗,๐๔๐	๕๓,๕๒๐	งบท้องถิ่นจ่าย
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	งบท้องถิ่นจ่าย
(๕)	รวม		๓๒	๒๘	๗,๒๒๗,๑๒๐	๓๗๘,๐๐๐	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	๒๕๘,๗๘๐	๒๖๓,๘๒๐	๒๖๖,๗๐๐	๗,๘๖๓,๙๐๐	๘,๑๒๗,๗๒๐	๘,๓๙๔,๕๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๑,๑๗๙,๕๘๕	๑,๒๑๙,๑๕๘	๑,๒๕๙,๑๖๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๐๔๓,๔๘๕	๙,๓๔๖,๘๗๘	๙,๖๕๓,๕๘๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๑๘.๓๓	๑๘.๐๔	๑๗.๗๔	

หมายเหตุ - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = ๔๙,๓๔๖,๓๖๗ บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = ๕๑,๘๑๓,๖๘๕ บาท
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๕๔,๔๐๔,๓๖๙ บาท

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

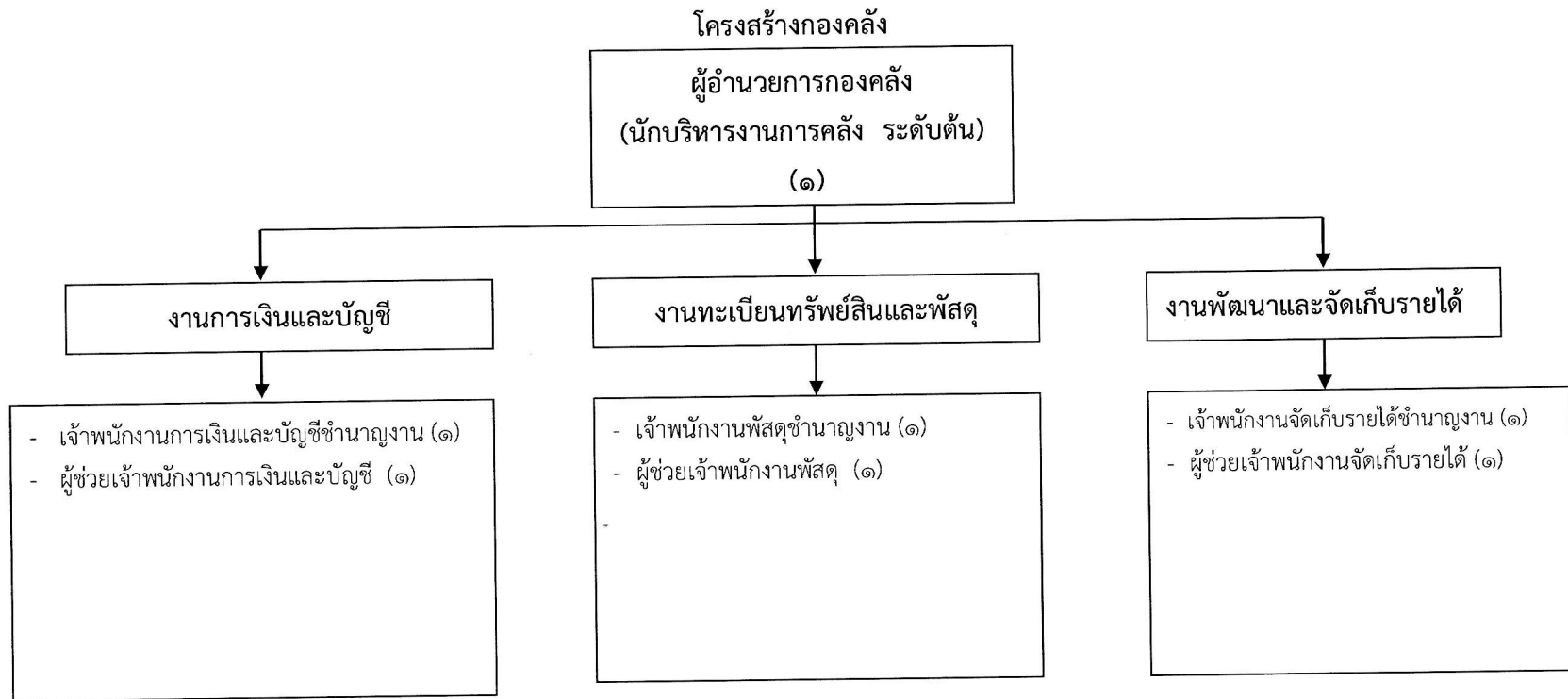


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



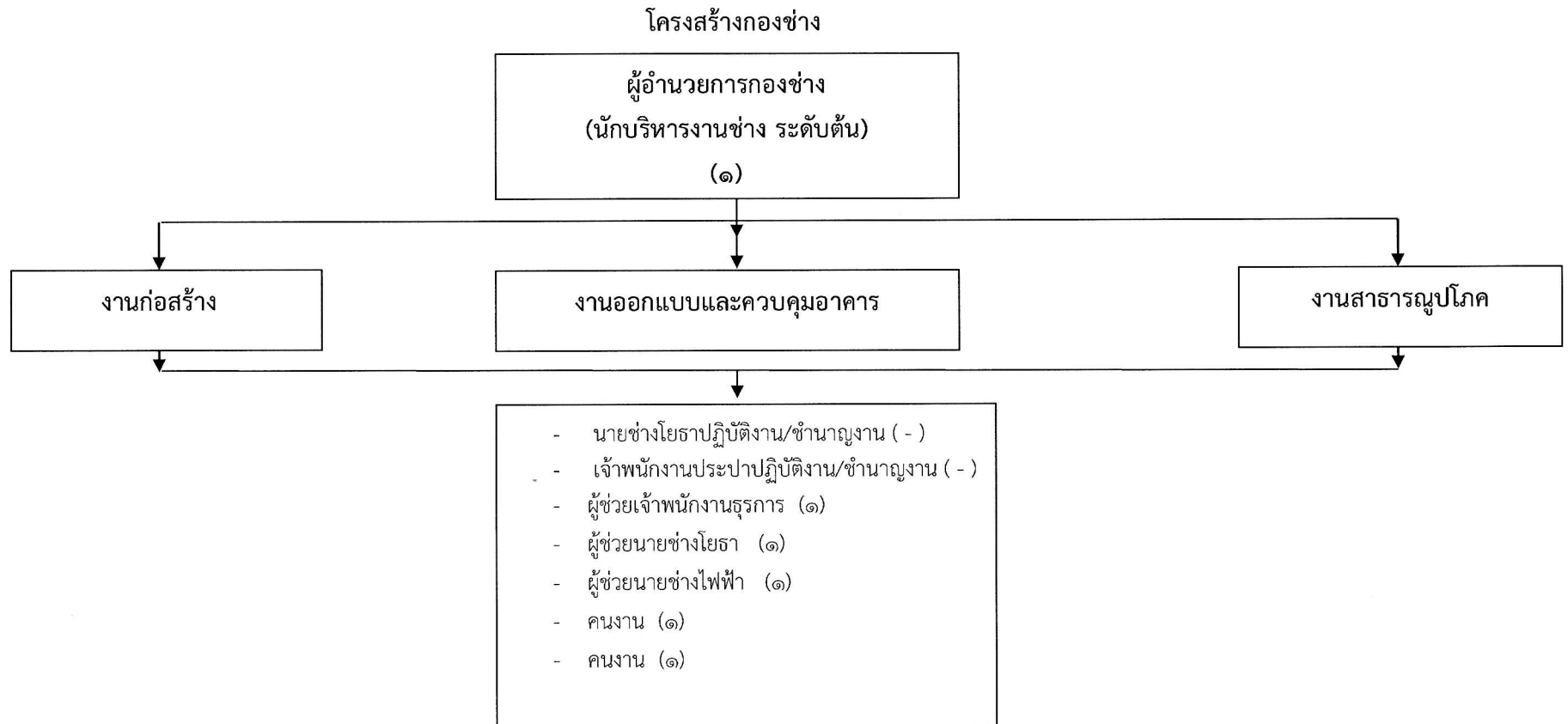
ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	-	-	-	๑	๓	-	-	-	๑		-	๕

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



ระดับ ตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	-	๕

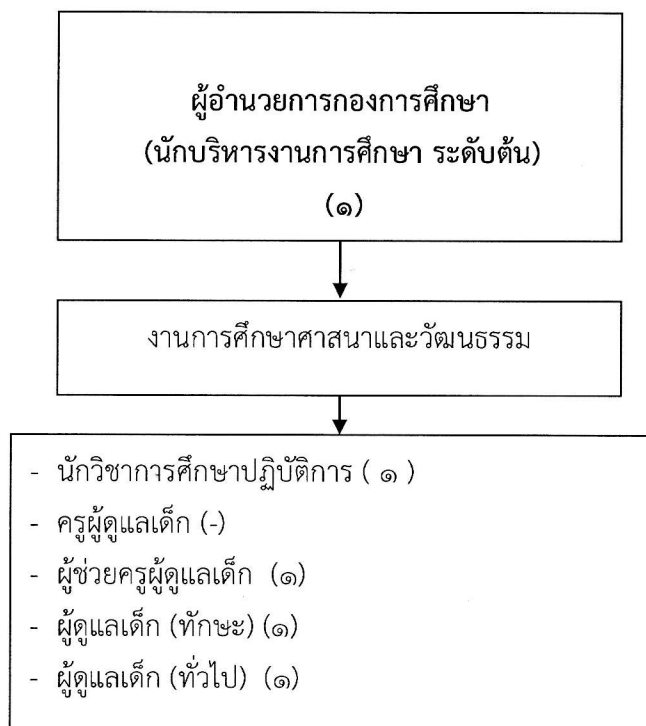
ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๓	-	-	๓



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

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ	พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	๓	-	๒	๕

โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม



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

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอัปคูลเดช กะจิ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานิติศาสตร์)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๓๗,๔๐๐ (๓๖,๔๕๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๐๕,๔๐๐
๒	นางสาวพรรณิกา เนื่อน้อย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น)	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๓	สำนักงานปลัดอบต.	-	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวศรินยา เพ็ชรรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๕	นางสาวอรรณี อาแว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๖	นางสาวมณีรีย์ อาแว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาสาธารณสุขชุมชน)	๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๑-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๗	ว่าที่ ร.ต. หญิง ณัฏฐ์ สุขานคร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์) (สาขาวิชาสัตวศาสตร์)	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๗,๔๐๐
๘	นางสาวแสนสุข ชันหวี	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา)	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นายมุฮัมมัดยาگی อัจยีดาโอะ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (อังกฤษ-คณิตศาสตร์)	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ. ๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๐๐๐
๑๐	นางสาวต้นฮากิมะห์ แลบบาก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์)	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ภ. ๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๐๘๐ (๑๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๐,๐๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายสมโภชน์ รัดเรืองสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาเทคนิคการผลิต)	จ. ๐๑-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	จ. ๐๑-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๒	นางพรเพ็ญ รัชเชื้อ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทั่วไปแขนงบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๑๓	นางสุลัดกร บายคายคม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการเงินและบัญชี)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๑๔	นางสาวณอมศรี ยอดจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
๑๕	นางเพ็ญทิพย์ แก้วศรีอ่อน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาการตลาด)	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๖	นายอับดุลรอซะ เจาะอารง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ภ. ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ภ. ๐๔-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๔,๔๘๐ (๑๔,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๔๘๐
๑๗	ว่าที่ ร.ต.หญิงกามารินา เจะแมง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาบัญชีการ)	ภ. ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ภ. ๐๔-๐๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๘๘๐ (๑๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๙,๘๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางศิรินันท์ สุวรรณไพจิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาพาณิชยการ)	ภ. ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ภ. ๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
กองช่าง												
๑๙	นายเกียรติศักดิ์ ไชยรัตน์	เทคโนโลยีบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการงานช่างและผังเมือง)	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๐	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๑	-	-	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ปจ./ชง.	๓๑-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประจำ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๒	นางสาวนิสาณีย์ แวมานะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาภาษาอังกฤษ)	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภ. ๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
๒๓	นายวิทยา ราชภรณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาก่อสร้าง)	ภ. ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ภ. ๐๕-๐๐๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๘,๖๔๐ (๑๓,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๘,๖๔๐
๒๔	นายอุทัยสหายี เจอะอุเช็ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	ภ. ๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ภ. ๐๕-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๐,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๕	นางสาวดวงเสาะ ลอนิ	อนุปริญญาศิลปศาสตร (สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน)	จ. ๐๕-๐๐๑	คนงานทั่วไป	-	จ. ๐๕-๐๐๑	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายคุณวัฒน์ โตะปี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (สาขาวิชาโยธา)	จ. ๐๕-๐๐๒	คนงานทั่วไป	-	จ. ๐๕-๐๐๒	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

23

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและ ประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill

Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประกอบด้วย

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

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านกลาง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีหน้าที่ดำเนินให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมทางธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดกระทางวินัย

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใส ศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความสุขความเจริญของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑๓.๒ จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑๓.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑๓.๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๑๓.๓ จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๑๓.๓.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๑๓.๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๑๓.๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง 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 รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๑๓.๔.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๓.๔.๕ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๑๓.๕ จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๑๓.๕.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๑๓.๕.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๑๓.๕.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ 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 พฤติกรรมปรับตัวให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๑๓.๖.๓ จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ที่ ๓๐๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปัจจุบัน (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรrockท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทนหัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็นเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิอามะ แวมามะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๖ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ จึงออกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายนิอมาะ แฉมาะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

รายการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอบ้านนา จังหวัดปัตตานี

1. รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปีงบประมาณ 2564 จำนวน 48,688,519.- บาท

2. งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างฯ ตามรายการดังนี้

ลำดับ	การจําแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	จำนวนเงิน
		(บาท)
1	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน	
	(1) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	5,940,000.00
	(2) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	294,000.00
	(3) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
	- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)	-
	- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	141,000.00
	- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-
	- เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (พนักงานส่วนตำบล)	-
	- ค่าตอบแทนรายเดือน (ปลัด)	84,000.00
	ฯลฯ	
2	เงินค่าจ้าง	
	(1) เงินค่าจ้างประจำ	-
	(2) เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	1,916,400.00
	- เงินเพิ่มการครองชีพพนักงานจ้าง	126,000.00
3	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	
	(1) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันการ/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-
	(2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
	(3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึง เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	75,000.00
	(4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
	(5) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
	(6) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-
	(7) เงินค่าเช่าบ้าน	341,000.00
	(8) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บ เพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-
	(9) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
	(10) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-

(11) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึง เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญ ซึ่งลาออกจากราชการ ก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	10,000.00
(12) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	236,320.00
(13) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-
(14) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดใหม่	-
(15) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	198,049.00
(16) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	
(17) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอภิไทย์และรักษาความสงบเรียบร้อย ของประเทศ	-
(18) ค่าใช้จ่าย ตามข้อ 7 วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ.2544	
- เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	600,000.00
- ทุนการศึกษา	-
- เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
รวม	9,961,769.00

คิดเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้นร้อยละ 20.46 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลที่จ่ายจริงตามมาตรา 35 *100 = 9,961,769.00*100

ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี 64 (รวมฉบับเพิ่มเติมถ้ามี) 48,688,519.00

คิดเป็นร้อยละ

20.46 %

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายอัปสาคอเดช กะจิ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง