

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางให้ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง อีกทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) ในรอบแรก และได้มีการเสนอขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งขณะนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๖
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบ กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับ เดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลัง ของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้ หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถวางแผนอัตราจ้างในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามคำสั่ง อบต.บ้านกลาง ที่ ๒๖๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลบ้านกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตราจ้างตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานใน

/ปัจจุบัน...

ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้อง ดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของพื้นที่ตำบลบ้านกลางได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งาน มาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การ คำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ งาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับ การสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับ

/ผลงาน...

ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทาง ในการกำหนด/เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชนาการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการ นั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลบ้านกลาง อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๔๐ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๓ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง ๘,๕๙๒ คน ๒,๒๒๕ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๓.๖๙ ตารางกิโลเมตร(๑๔,๘๐๖ ไร่) ลักษณะภูมิประเทศของตำบลบ้านกลางเป็นที่ดอนและมีที่ราบลุ่มบางส่วน อาชีพราษฎรส่วนใหญ่ มีอาชีพทางเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำสวน เลี้ยงสัตว์ และมีอาชีพอื่นเล็กน้อย เช่น ค้าขาย รับจ้างและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในตำบลบ้านกลาง โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- (๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- (๔) ปัญหาถนนเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ ทำให้ขาดรายได้
- (๒) ปัญหาเรื่องที่ทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน
- (๓) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) ปัญหาในการระงับภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจายไม่เป็นระบบ
- (๓) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัย เช่น รถกู้ภัย
- (๔) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยแรงงาน
- (๕) ปัญหาความเข้าใจการบริหารจัดการขยะ
- (๖) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๗) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- (๓) จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมและทันสมัย
- (๔) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยทำงาน
- (๕) ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการขยะ
- (๖) ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการให้ความรู้ประชาชน

/๔. ด้าน...

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน
- (๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ
- (๓) ดำเนินการออกให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ห่างไกล
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมถึง กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาพื้นที่เพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก๊สพิษสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๔) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- (๒) ปัญหาขาดวัสดุอุปกรณ์ในด้านสื่อการเรียนการสอน
- (๓) ปัญหาสนามกีฬายังไม่เพียงพอ
- (๔) ปัญหาขาดแคลนบุคลากรด้านการกีฬา

- (๕) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ
- (๖) ขาดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- (๗) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- (๑) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนในพื้นที่
- (๓) จัดสร้างสนามกีฬาให้เพียงพอ
- (๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- (๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ
- (๖) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน ในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนี้ ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

/ให้มี...

- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๗) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๓) ให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๖) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท.

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถศักยภาพสูง ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ ๔. สมาชิก อบต. มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง ๕. สภาพภูมิประเทศที่สวยงามมีโบราณสถานและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านบุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒. งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ๓. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจในกระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย ๔. ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส (Opportunity - O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat - T)
๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. มีเขตการปกครองติดต่อกับจังหวัดลำน้ำโขงสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว	๑. ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ๒. ไม่มีตลาดกลาง ในการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร และค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๘. การส่งเสริมการประกอบอาชีพ และอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การส่งเสริมการเกษตร
๑๐. การพัฒนาสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข

การกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

/๔. การ...

๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การแก้ไขปัญหายาเสพติด
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๖๓ อัตรา ซึ่งปัจจุบันมีคนครองทั้งหมด ๕๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยไม่มีคนครองตามกรอบว่างเดิม และจะดำเนินการรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณา ตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานวิชาการและระเบียบต่าง ๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย นิติกรรม และการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภา - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกีฬาและนันทนาการ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานวิชาการและระเบียบต่าง ๆ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน(ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย นิติกรรม และการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๖ งานสาธารณสุขชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๖ งานสาธารณสุขชุมชน - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานเกี่ยวกับการเงิน การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาเงิน ฯลฯ - งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานจัดทำแผนที่ภาษี ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานขออนุมัติ การจัดซื้อ จัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประมาณราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและสันทนาการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๖. งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบต่าง ๆ - ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ - งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น - งานกีฬาและสันทนาการ ๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๕.๒ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานศูนย์เยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๖. งานตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบต่าง ๆ - ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ - งานตรวจสอบงบประมาณ - งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานคลัง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป		๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา อส.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ศพด.ตำบลบ้านกลาง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู ศพด.บ้านดงตัว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๕	๕	-๒	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง เป็น พนง.จ้าง ทั่วไป ๒ ตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ปรับจาก พนง.ภารกิจเป็น พนง.จ้างทั่วไป)		๒	๒	๒	+๒	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) นักบริหารงานสวัสดิการสังคม อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	ว่าง
รวม	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	+๓ -๒			

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

๑.) ปลัด อบต.และ รองปลัด อบต. จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๖๕,๕๒๐	๗๘๖,๒๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๓๘,๑๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.) สำนักงานปลัด อบต.บ้านกลาง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๔๗,๐๘๐	๕๖๔,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นิติกร	๑	๓๔,๗๒๐	๔๑๖,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๕,๔๒๐	๑๘๕,๐๔๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๗	จพง.ป้องกันฯ	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๘	จพง.ธุรการ	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๕๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑๒,๖๙๐	๑๕๒,๒๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๑	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑๒,๖๐๐	๑๕๑,๒๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๐๐๐
๑๒	คณงานประจำรถขยะ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๕,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๓	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	๑	๑๖,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐
๑๔	คนสวน	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๕	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๖	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๗	คณงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๘	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑.) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานคลัง	๑	๓๗,๐๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ว่างเดิม)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐
๔	จพง.การเงินและบัญชี (ว่างเดิม)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	จพง.พัสดุ	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๖	จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
๗	จพง.การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๕,๐๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๙	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑๑,๑๐๐	๑๓๓,๒๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๑๐	คณงานทั่วไป (กำหนดเพิ่มเติม)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง คือ คณงานทั่วไป

๔. กองช่าง

๑.) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง	๑	๔๐,๓๖๐	๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	วิศวกรโยธา (ว่างเดิม)	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นายช่างโยธา	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๔	นายช่างสำรวจ (ว่างเดิม)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	จพง.ธุรการ	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๖	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑๓,๒๓๐	๑๕๘,๗๖๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๗	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑๒,๖๕๐	๑๕๑,๘๐๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๑,๕๕๐	๑๓๘,๖๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๓,๙๓๐	๑๖๗,๑๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐
๑๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีการปรับตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) เป็นตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานศึกษา	๑	๓๗,๖๑๐	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา	๑	๒๙,๑๑๐	๓๔๙,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓	ครู (อุดหนุนจากกรม)	๖	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ผู้ดูแลเด็ก (ปรับปรุงจากภารกิจ ๗ อัตรา ให้เหลือ ภารกิจ ๕ อัตรา)	๗	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ปรับปรุงจากภารกิจเป็น ทั่วไป/อุดหนุนจากกรม)	๒	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น/ว่างเดิม)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ ๒ อัตรา) เป็น พนักงานจ้างทั่วไป

๖. กองสวัสดิการสังคม

๑) กองสวัสดิการสังคม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	๑	๒๙,๖๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก	๑	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๒๕๐	๑๘๓,๐๐๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๔,๐๐๓,๖๐๐	๕๖,๗๐๓,๗๘๐	๕๙,๕๓๘,๙๖๙

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

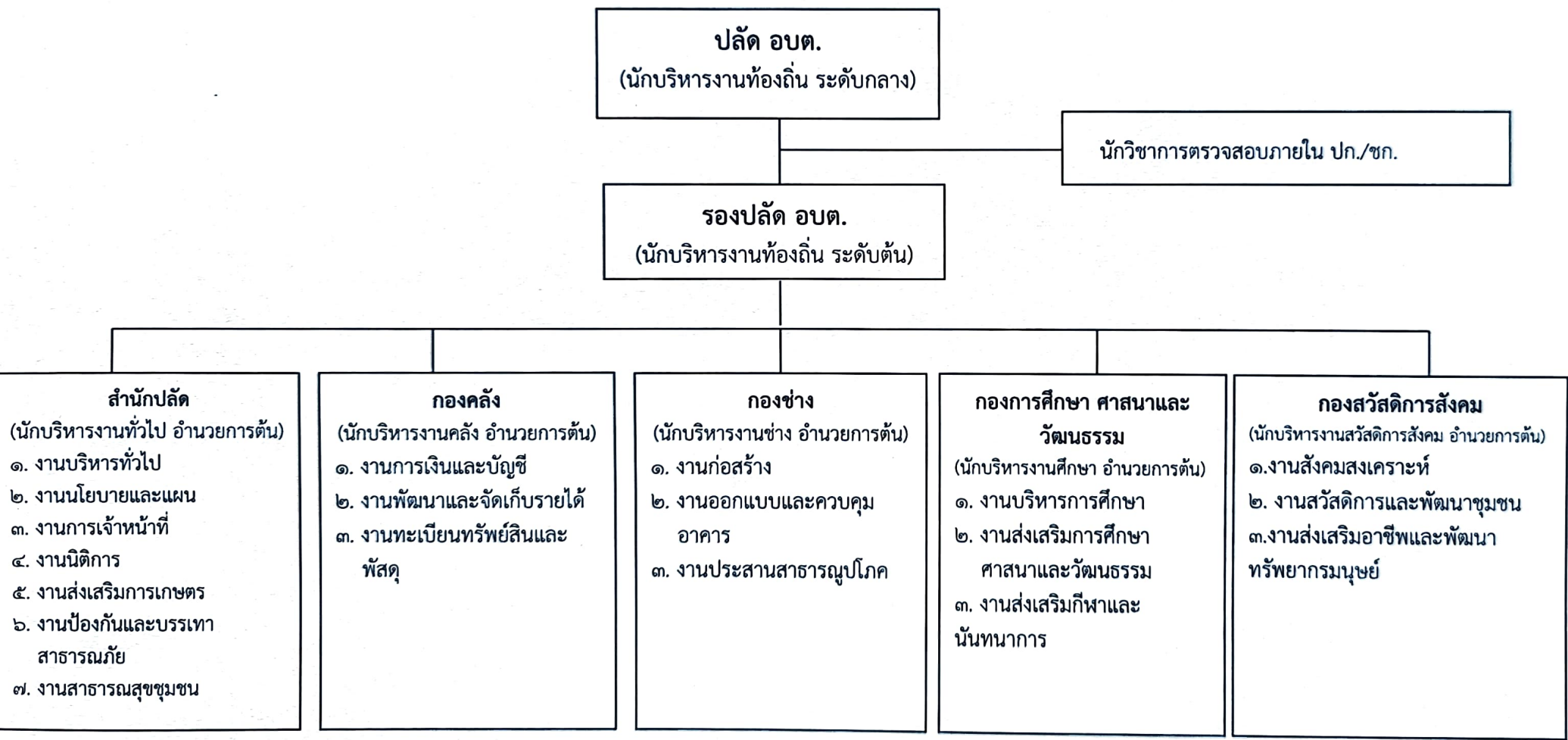
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๙,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	
สำนักงานปลัด (๐๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	
๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	
๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๐,๐๘๐	๔๔๓,๔๐๐	๔๕๖,๗๒๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	
๘	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๒๒๑,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	
๑๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	
๑๔	ผช.จพง.งานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	
๑๕	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	๑	๑	๑๙๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	๒๑๖,๗๒๐	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๗	คนสวน	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง (๑๔)																			
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
ถูกจ้างประจำ																			
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๕,๐๔๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๖๒,๓๒๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	
๓๑	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มเติม
กองช่าง (๑๕)																			
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	
๓๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม

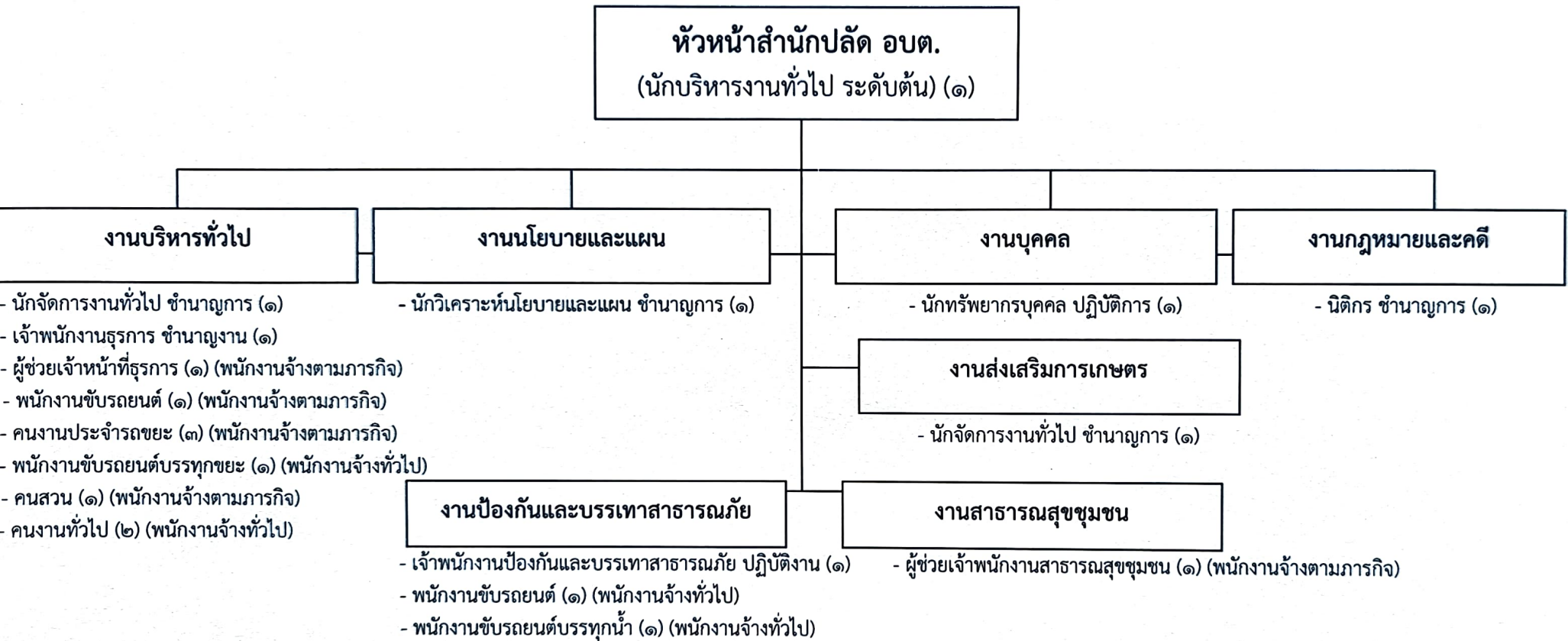
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๕	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๓๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	
๓๗	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๘,๘๐๐	
๓๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๑๒๐	๑๕๖,๒๔๐	
๔๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๔๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
กองการศึกษา ศาสนาฯ (๐๘)																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านกลาง																			
๔๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๘	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงด้ว																			
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๕๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบบุคลากร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ปรับปรุงนิเทศการณ์งานจ้างทั่วไป
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ปรับปรุงนิเทศการณ์งานจ้างทั่วไป
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ปรับปรุงตำแหน่ง
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ปรับปรุงตำแหน่ง
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๖๔	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการคืน	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๖๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๖	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	
(๕)	รวม		๖๖	๕๖	๑๑,๘๓๔,๖๔๐	๔๗๔,๐๐๐	๖๖	๖๖	๖๖	+๑	-	-	๕๐๘,๔๔๐	๕๐๘,๔๘๐	๕๐๘,๘๔๐	๑๒,๘๓๗,๐๘๐	๑๓,๒๒๕,๕๖๐	๑๓,๖๓๙,๔๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๙๒๒,๕๖๒	๑,๙๘๓,๘๓๔	๒,๐๔๕,๑๖๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๗๓๙,๖๔๒	๑๕,๒๐๙,๓๙๔	๑๕,๖๗๙,๕๖๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๘.๙๖	๒๙.๘๘	๓๐.๘๑	

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประเภทสามัญ

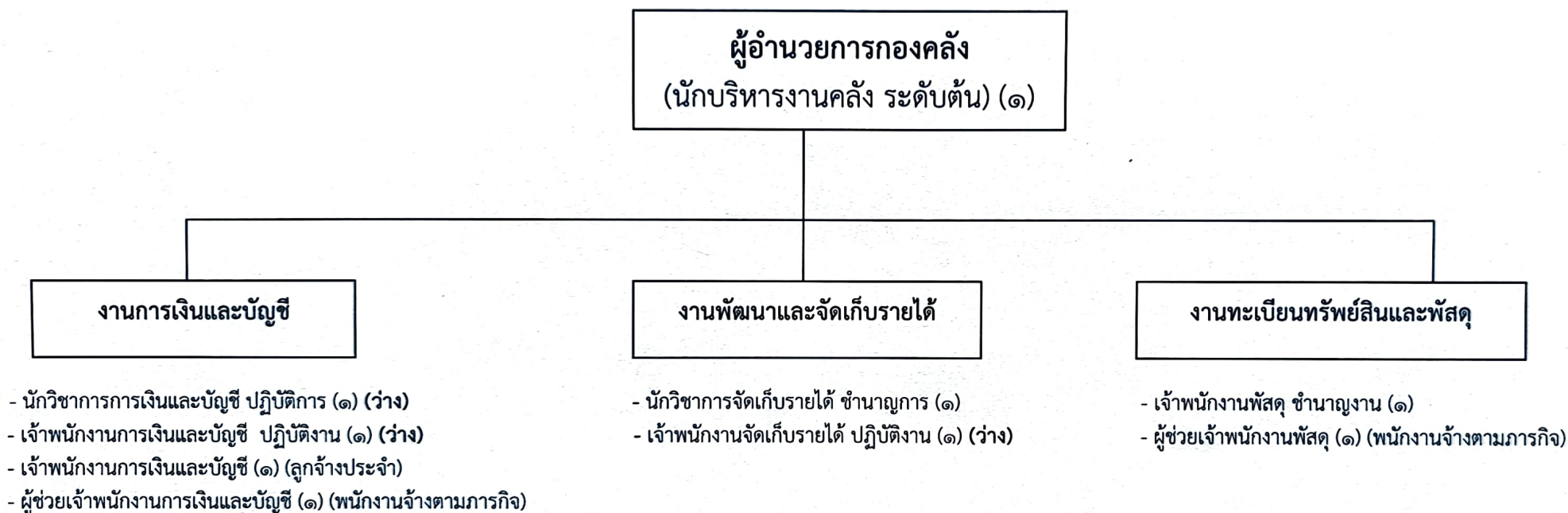


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



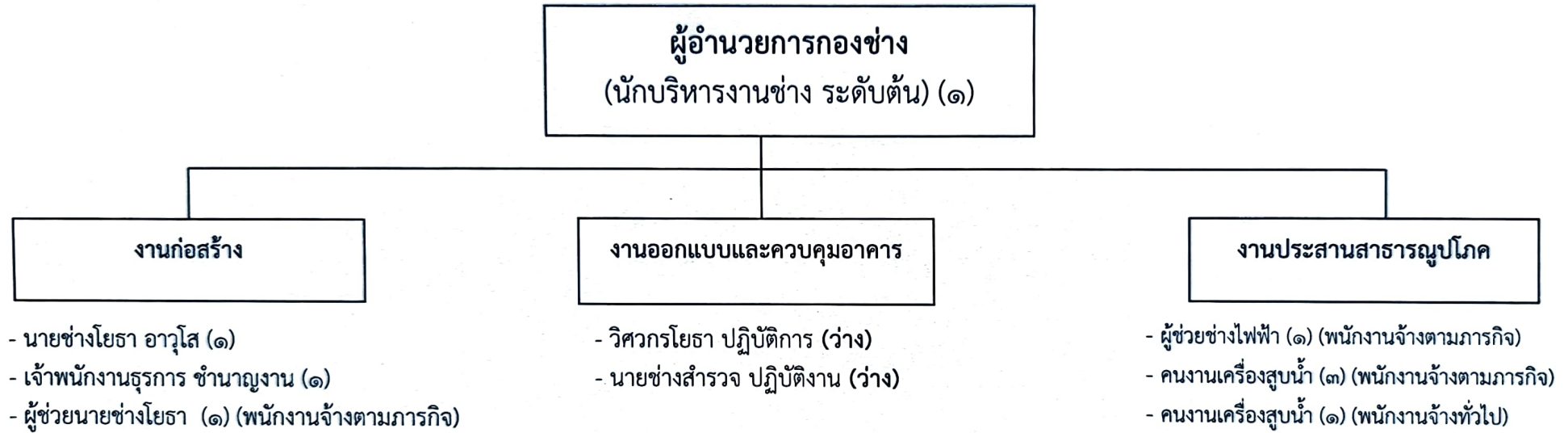
ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๑	๑	๑	-	๗	๕

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



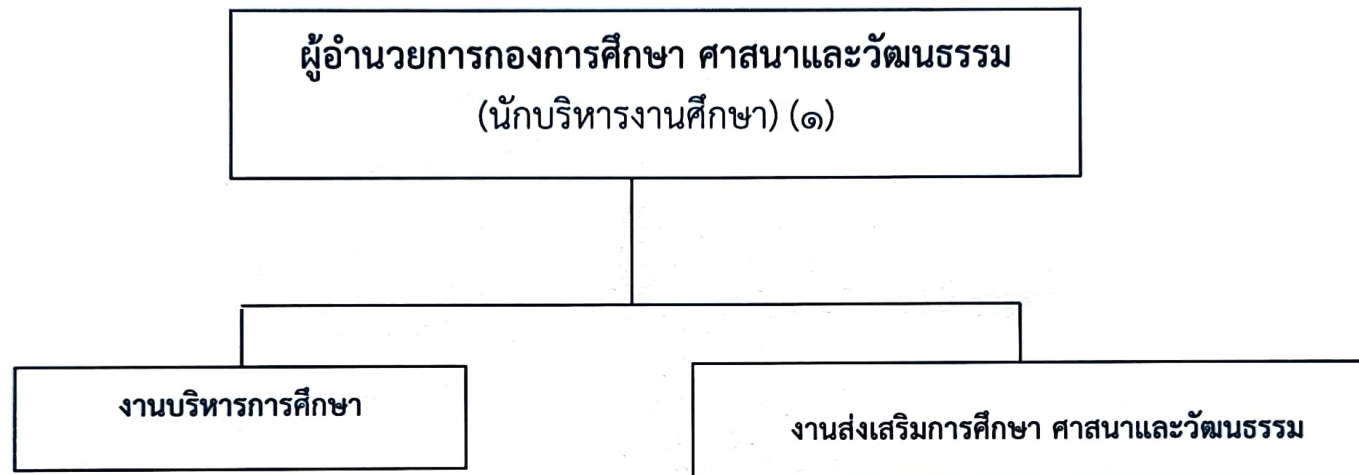
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	๑	๒	-

โครงสร้างกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	๑	-	๖	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



- นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ (๑)
- ครู คศ.๒ (๓)
- ครู คศ.๑ (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (๖) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป) (ว่าง)
- คนงานทั่วไป (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๓	๓	-	๖	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ (๑) (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) (จ้างตามภารกิจ)

ระดับ	อำนาจการต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวรพจน์ เข้มปัญญา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๗๘๖,๒๔๐
๒	นายภูวนัย หัสสา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๓	นางสาวปิติพร พิมพ์กลาง	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการต้น	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๔	นางกนกกาญจน์ ยศเรืองศักดิ์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๑๒-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙-๓-๑๒-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๕	นายมานิต บุทา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดี	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๔,๕๐๐ X ๑๒)	๔๑๖,๖๔๐
๗	นายศุภวรุณ สุวรรณมาโจ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นายวีระศักดิ์ หอมอ่อน	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๙	จำเริญวรกร ไชยภักดี	ปวส.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๑๙-๓-๐๑-๔๘๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๑๐	นายสุทธิศักดิ์ เข้มปัญญา	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๑๑	นายภาณุภูมิ สร้อยสา		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๐,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๐๐๐
๑๒	นายสมพร บรรหาร		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๑๓	นายคมกริช หอมอ่อน		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๔	นางสาวฉัตรรัตน์ กุลชน		-	ผช.จพง.งานธุรการ	-	-	ผช.จพง.งานธุรการ	-	๑๔๕,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๖๐
๑๕	นางสาวอุไรวรรณ บาศรี		-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	๑๙๒,๔๘๐ (๑๖,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๒,๔๘๐
๑๖	นายอภิวัฒน์ กุลบุตร		-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายอนุสรณ์ เข้มปัญญา		-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นางสาวรุจิรา เข้มปัญญา		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางสาววิภาศิริ สามมุก		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายธนพัฒน์ โคตะมา		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายพิเชษ เสนะคะ		-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายธนายุทธ แก้วมาลา		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายพรสวัสดิ์ วรรณสุ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการต้น	๑๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อำนวยการต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒๔			๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	-	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๒๕	นางธัญพร ใจศิริ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๖			๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๒๗	นางสาวจันทจุฑา อินทวา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๘	นางสาววิภากร ผุยคำสิงห์	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๙	นางเบญจวรรณ โพธิ์จักร	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๓๐	นางสาวธัญชนก ดั่งนิล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๐๐๐
๓๑	นางสาวสุทธาทิพย์ ตัวดี	ปริญญาตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๓๓,๒๐๐ (๑๑,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๒๐๐
๓๒			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๓	นายจักรกฤษณ์ วงษ์รัตนะ	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการดัน	๑๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการดัน	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓๔			๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๓๕	นายฉัตรไชย ไตรยราช	ปวส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๓๖	นายธนาธาน อินตา	ปริญญาตรี	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๔๐
๓๗			๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๘	นายก้านแก้ว สมลี		-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๓๙	นายวันพิชิต บรรหาร		-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๔๐	นายไพบุลย์ ภูผา		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๖๗,๑๖๐ (๑๓,๙๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๑๖๐
๔๑	นางสาวคินี กีกาศ		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๖๐๐ (๑๑,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๖๐๐
๔๒	นายพงษ์ศักดิ์ แก้วเหม		-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๓	นายเดวาลันต์ หอมกลิ่น		-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๔๔	นางสาวสุพัตรา อันศิลา	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๔๕	นางวิไลภรณ์ สมศรี	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔๖	นางดวงใจ ดุตัน	ปริญญาโท	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๗	นางวิระวรรณ บ้านกลาง	ป.ตรี ๕ ปี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๘	นางทิพวรรณ ชนะคำ	ป.ตรี ๔ ปี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๒๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๔๙	นายธนากร ชนะคำ	ป.ตรี ๕ ปี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๐	นางปานศิริ แดงกัน	ป.ตรี ๕ ปี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๕๑	นางสาวอัจฉรา จันทร์จรี	ป.ตรี ๕ ปี	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	-	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๕๒	นางนวลใจ สายจำปา	ป.ตรี ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๓	นางนิวัฒน์ สายิน	ป.ตรี ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๔			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๕๕	นางหอมอ่อน บรรหาร	ป.ตรี ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๖	นางวิราภรณ์ ชนะ	ป.ตรี ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๗	นางสาววิรัตน์ ปลั่งกมล	ป.ตรี ๕ ปี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๕๘			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๕๙	นางสาวณัฐนันท์ เข็มปัญญา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวจตุรพร ลามงคุณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาวจุฑาภรณ์ บรรหาร	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๒			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๖๓			-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่ง
๖๔	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	ปริญญาโท	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๙๘,๑๖๐
๖๕			๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๖๖	นายธีระวัฒน์ ตันโฮ	ปริญญาโท	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัด ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุก ส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มุ่งเน้นให้ ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตของหน่วยงาน ให้ ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน กลาง มีการทำงานอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ ร่วมกับชุมชน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประชาชนในชุมชนและแลกเปลี่ยนกับนักวิชาการของ มหาวิทยาลัยในเขตจังหวัดนครพนมและพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อสร้างคุณค่าและองค์ความรู้ให้ทันกับสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรที่ทำงานมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะ ยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการ พัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนเป็นองค์กรต้นแบบในการทำงานและด้านการพัฒนา

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางในทุก ระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านกลาง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๔๒๐๕ ๒๒๑๔ ต่อ ๑๒

ที่ นพ ๗๕๔๐๑/๑๕๑

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ โดยเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ในรอบระยะเวลา (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ฯลฯ และให้รายงานขอรับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดนครพนม ต่อไปนี้

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๖๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้และเป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมปทุมดี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุนทา บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

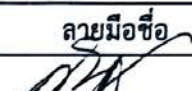
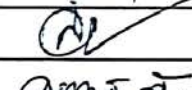
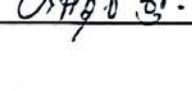
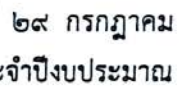
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมปทุมดี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสุนทา บรรหาร	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นายวรพจน์ เข้มปัญญา	กรรมการ	
๓	นางสาวปิติพร พิมพ์กลาง	กรรมการ	
๔	นายพรสวัสดิ์ ควรรณสุ	กรรมการ	
๕	นายจักรกฤษณ์ วงษ์รัตนะ	กรรมการ	
๖	นางสาวสุพัตรา อันศิลา	กรรมการ	
๗	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ	
๘	นายคหาวิธ สุวรรณมาโจ	เลขานุการ	

ผู้ไม่มาประชุม - ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ ๒๖๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานต่าง ๆ ของส่วนราชการ...

ราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่ประชุม - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ - ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความ

/คิดเห็น...

คิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงาน ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบจำนวน กับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อเป็นร่างในการจัดทำแผน ฯ ต่อไป

ปลัด อบต. - ในเบื้องต้นขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละกองได้แจ้งกรอบอัตรากำลังของกองว่ามี กรอบอัตรากำลังเท่าไร และมีคนครองจำนวนเท่าไร เชิญหัวหน้าสำนักปลัดครับ

หน.สำนักปลัดฯ - แจ้งกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยตำแหน่ง ดังนี้

๑. จำนวนพนักงานส่วนตำบล ปัจจุบันมีทั้งหมด จำนวน ๒๕ ตำแหน่ง

มีคนครองจำนวน ๑๙ อัตรา อัตราว่าง ๖ อัตรา

๒. จำนวนครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง จำนวน ๖ ตำแหน่ง มีคนครอง ๖ อัตรา

๓. จำนวนลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง มีคนครองจำนวน ๑ อัตรา

๔. จำนวนพนักงานจ้าง

- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง มีคนครองจำนวน ๑๕ อัตรา

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสองแห่ง มี จำนวน ๗ ตำแหน่ง

มีคนครองจำนวน ๖ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ ตำแหน่ง มีคนครองจำนวน ๘ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา

ประธานฯ - กรอบอัตรากำลังตามที่ หัวหน้าสำนักปลัดฯ ได้กล่าวมา ท่านหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ คิดว่าเพียงพอกับปริมาณงานที่มีอยู่ และเพียงพอหรือไม่ กับการรองรับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางในอนาคต

ปลัด อบต. - ในแต่ละปีองค์กรของเรา มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี เนื่องจากความต้องการพัฒนา และให้ความช่วยเหลือประชาชนในตำบลของเรา เพื่อความชัดเจนและถูกต้อง ผมขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนเสนอปริมาณงานและความรับผิดชอบของแต่ละส่วน เริ่ม จากสำนักปลัด อบต.

หน.สำนักปลัดฯ- สำนักปลัด อบต. มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติงานสภา การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครอง บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล การอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ ด้านสารบรรณ ด้านอำนวยความสะดวก และข้อมูลข่าวสาร ด้านบริหารงานบุคคล ด้านงานเลือกตั้ง และกิจการของสภา อบต.
 ๒. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานนโยบายและแผน พัฒนาด้านวิชาการด้านข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ ด้านสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ และด้านงบประมาณ
 ๓. งานบุคคล มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบรรจุและแต่งตั้ง การโอน (ย้าย) การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิและสวัสดิการ
 ๔. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านกฎหมายและนิติกรรม ด้านการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ด้านระเบียบการคลัง
 ๕. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านอำนวยความสะดวกป้องกันช่วยเหลือ พิ้นฟู และกู้ภัย
 ๖. งานสาธารณสุขชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสุขาภิบาลทั่วไป ด้านสุขาภิบาลโรงเรียน อาหารและสถานประกอบการ ด้านชีวอนามัย ด้านอนามัยชุมชน สาธารณสุขมูลฐาน สุขศึกษา ด้านควบคุมมาตรฐานอาหารและยา ด้านป้องกันยาเสพติด
 ๗. งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบงานตรวจสอบต่าง ๆ ตรวจสอบการจัดซื้อ,การใช้,การจัดเก็บพัสดุ งานตรวจสอบงบประมาณ งานตรวจสอบเอกสารทางบัญชี
- สำหรับสำนักปลัด กรอบอัตรากำลังเพียงพอสำหรับปริมาณงานในด้านนี้ เพราะในปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลครองตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งค่ะ

- ประธานฯ - ผมก็ต้องการให้ประชาชนตำบลบ้านกลาง ได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ ที่สำคัญยังขาดอาชีพเสริมหลังจากการทำนา แล้วกองคลัง มีปริมาณงานและความต้องการคนหรือไม่
- ผอ.กองคลัง - ในส่วนกองคลัง มีหน้าที่และปริมาณงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรับจ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การกักเงินการขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวันการรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน รับการตรวจงานจากจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ พัฒนารายได้การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านรับเงิน จ่ายเงินจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ด้านเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี ด้านทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งบการเงิน และงบทดลอง งบแสดงฐานะการเงิน

๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ด้านพัฒนารายได้ ด้านควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ด้านทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๓. งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี ด้านพัสดุ ด้านทะเบียน เบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งก่อสร้าง

สำหรับกองคลังกรอบอัตรากำลังเพียงพอสำหรับปริมาณงานในด้านนี้ และผมขอให้ช่วยประชาสัมพันธ์ให้รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งว่างของกองคลังด้วยครับ

ปลัด อบต. - สำหรับตำแหน่งที่ว่าง ทาง อบต. ได้ร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสอบแทน ในตำแหน่งต่าง ๆ และได้ให้เจ้าหน้าที่ของเราประชาสัมพันธ์ ทั้งทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางและเป็นระยะ และเชิญผู้อำนวยการกองช่างครับ

ผอ.กองช่าง - ในกองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงิน อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต.งานสถานีสูบน้ำ งานบำรุง ปรับปรุงซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องงานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านก่อสร้าง และบูรณะถนนด้านก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ ด้านระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม ด้านบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ

๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ ดานวิศวกรรม ด้านประเมินราคา ด้านควบคุมการก่อสร้างอาคารด้านบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ ด้านออกแบบ

๓. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา การขนส่งและวิศวกรรมจราจร ด้านระบายน้ำ งานจัดตกแต่งสถานที่และสวนโยธา

สำหรับกองช่างกรอบอัตรากำลังเพียงพอสำหรับปริมาณงานในด้านนี้ครับ และขอเสนอปรับปรุงตำแหน่งคนงานเครื่องสูบน้ำจากพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา ครับ

ผอ.กองการศึกษา - ในส่วนของกองการศึกษา ฯ มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาหลักสูตรการแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล

/สถิติ...

สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง คือ

๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูล งานประสานกิจกรรมงานติดตามและประเมินผล

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจการโรงเรียนงานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น งานกีฬาและสันทนาการ ดิฉันคิดว่าบุคลากร ในกองการศึกษาฯ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง ๒ ศูนย์ ในปัจจุบันมีเพียงพอสำหรับปริมาณงานที่มีแล้ว ค่ะ

ผอ.กองสวัสดิการฯ - ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

๑. งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุงานเบี้ยยังชีพผู้พิการ งานเบี้ยยังชีพผู้พิการ งานสงเคราะห์ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ฯลฯ

๒. งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานแก้ไขปัญหาความยากจน งานข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบท งานส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานส่งเสริมสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนงานส่งเสริมและพัฒนากลุ่มออมทรัพย์ ฯลฯ

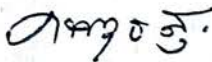
๓. งานส่งเสริมอาชีพ หน้าที่ความรับผิดชอบงานส่งเสริมสนับสนุนการตลาดสินค้ากลุ่มอาชีพ กลุ่มหัตถกรรม และอุตสาหกรรมในครัวเรือน งานฝึกอบรมประชาชน กลุ่ม องค์กรชุมชนต่าง ๆ งานส่งเสริมและพัฒนาบทบาทสตรี งานพัฒนาองค์กรสตรี ฯลฯ สำหรับตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ตอนนี้ มีตำแหน่งที่ว่าง คือ นักพัฒนาชุมชน ซึ่งเพิ่งขอลาออกไปเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครูในช่วงต้นปีที่ผ่านมา จึงทำให้ตำแหน่งว่างอยากขอให้ช่วยประชาสัมพันธ์ รับโอน(ย้าย) เพื่อมาบรรจุและช่วยงานด้วยครับ

ปลัด อบต. - ในส่วนการประชาสัมพันธ์ในตำแหน่งว่าง ที่กล่าวมา ผมได้ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการประชาสัมพันธ์เว็บไซต์ครับ จากปริมาณงานและบุคลากรในการปฏิบัติงานของ แต่ละกองทำให้สรุปได้ว่าในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีตำแหน่งที่เพียงพอ เพราะการที่เราจะขอตำแหน่งเพิ่มนั้นจะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยตอนนี้อยู่ที่เท่าไรแล้ว

เลขานุการฯ ตอนนี้ภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ ของ อบต.บ้านกลาง คิดตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ณ ปัจจุบันอยู่ที่ ๒๖.๓๓ % ซึ่งยังไม่เกิน ๔๐ % ของงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ ครับ

/ปลัด...

- ปลัด อบต. - ค่าใช้จ่าย ยังไม่เกิน ที่กฎหมายกำหนดและในปัจจุบันเราก็มีตำแหน่งว่าง และจะส่งเรื่องให้ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดสอบแทนในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้การ ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพิ่มขึ้น และ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และพัฒนาตำบลบ้านกลางต่อไป
- ประธานฯ - สรุปแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีการขอปรับปรุง ตำแหน่ง คนงานเครื่องสูบน้ำ ประเภททั่วไป เป็นคนงานเครื่องสูบน้ำ ประเภทภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- ที่ประชุม - มีมติเห็นชอบ
- ประธานฯ - ไม่มีใครเสนอเพิ่มเติม
- ปลัด อบต. - ขอให้เลขานุการ จัดทำร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและจัดส่งตามวันเวลาที่ ก.อบต.จังหวัดนครพนมกำหนด
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ - ไม่มี -
- ประธานฯ - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณกรรมการทุกคนที่เข้าร่วม ประชุมในครั้งนี้และขอปิดการประชุม
- เลิกประชุม เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม
(นายศุภวุธ สุวรรณมาใจ)
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสุนทา บรรหาร)
ประธานคณะกรรมการฯ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนดังกล่าวแล้ว

ฉะนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสุนทา บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๔๒๐๕ ๒๒๑๓

ที่ นพ ๗๕๔๐๑/๗๕

วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุม

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๖๕ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้และเป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนดปรับปรุงแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๔ ในวันพฤหัสบดี ที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมปทุมดี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยพร้อมเพรียงกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสุนทา บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

-สำเนา-

สำเนาบ้นที่กรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๔

วันที่ ๑๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมปทุมดี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุนทา บรรหาร	ประธานคณะกรรมการ	สุนทา บรรหาร	
๒	นายวรพจน์ เข้มปัญญา	กรรมการ	วรพจน์ เข้มปัญญา	
๓	นางสาวปิติพร พิมพ์กลาง	กรรมการ	ปิติพร พิมพ์กลาง	
๔	นายพรสวัสดิ์ ควรรณสุ	กรรมการ	พรสวัสดิ์ ควรรณสุ	
๕	นายจักรกฤษณ์ วงษ์รัตนะ	กรรมการ	จักรกฤษณ์ วงษ์รัตนะ	
๖	นางสาวสุพัตรา อันศิลา	กรรมการ	สุพัตรา อันศิลา	
๗	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ	สุขสวัสดิ์ ไม่แพง	
๘	นายคทาวุธ สุวรรณมาโจ	เลขานุการ	คทาวุธ สุวรรณมาโจ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมปทุมดี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ประธานกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานคณะกรรมการ

- วันนี้ได้มีการนัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สาเหตุที่มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ในครั้งนี้เพื่อเป็นการปรับปรุงและกำหนดเพิ่มตำแหน่งของกองคลังเพื่อรองรับภารกิจปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายอีกทั้งเพื่อรองรับนโยบายที่ปรับเปลี่ยนไป ดังนั้นในวันนี้จึงขอหารือแต่ละส่วนจะมีการปรับปรุงอัตรากำลังของแต่ละส่วนหรือไม่อย่างไร เพื่อร่วมกันพิจารณาและจะได้จัดทำร่างเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ก.อบต.จังหวัดนครพนม ได้กำหนดการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ ในเดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงขอให้ทุกส่วนพิจารณาว่าเห็นควรปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ เพื่อให้การปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภาระงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ขอเชิญสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เสนอ

หัวหน้าสำนักงานปลัด	ในส่วนสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ๑๐ อัตรา ซึ่งครบทุกตำแหน่งในส่วนของพนักงานจ้าง มีจำนวน ๑๒ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง เห็นว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ทำแล้ว
ผู้อำนวยการกองคลัง	สำหรับกองคลัง ขณะนี้มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา มีอัตรารว่าง ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตราซึ่งในปัจจุบันนี้งานของกองคลังมีเพิ่มมากขึ้นและยังต้องการ ประชาชนที่มาติดต่อราชการจึงขอเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประเภท พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อที่จะได้มาช่วยงาน ที่กองคลัง
ผู้อำนวยการกองช่าง	ในกองช่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๔) มีจำนวน พนักงานส่วนตำบล ๕ อัตรา มีอัตรารว่าง ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา ซึ่งเห็นว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ทำแล้ว
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ซึ่งตอนนี้อยู่ว่างอยู่ ๒ ตำแหน่ง จึงขอเสนอปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จากพนักงานจ้างตามภารกิจ เป็น พนักงานจ้างทั่วไป ทั้ง ๒ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ในกองสวัสดิการสังคม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ว่างอยู่ ๑ ตำแหน่ง และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ ตำแหน่ง เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในขณะนี้
ประธานคณะกรรมการ	มีการทบทวนใดเสนออีกหรือไม่....ถ้าไม่มี ผมขอมติที่ประชุมในการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ตามที่ผู้อำนวยการกองคลัง เสนอขอเพิ่มตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๑ อัตรา และผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา จากพนักงานจ้างตาม ภารกิจ ปรับเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ทั้ง ๒ ตำแหน่ง
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบตามที่เสนอเป็นเอกฉันท์
ประธานกรรมการ	ต่อไปขอเชิญ เลขานุการ ได้สรุปให้คณะกรรมการได้ฟังอีกครั้ง
เลขาฯ	เรียน คณะกรรมการฯ ทุกท่านสรุปการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) มีการเสนอขอปรับปรุง โดยที่ประชุมมีมติ เห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) กรณี ปรับปรุงพนักงานจ้างทั่วไป ๑. กองคลัง ขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ๒. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา โดยปรับปรุงเป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

รวมอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๕) เมื่อปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๓๑ อัตรา มีคนครอง ๒๖ อัตรา มีอัตราว่าง ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ มีจำนวน ๑ อัตรา มีคนครอง และมีอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๓๑ อัตรา มีคนครอง ๒๙ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๕ % ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในครั้งนี้จะต้องจัดทำแผนฯ เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครพนม มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้วงานการเจ้าหน้าที่ต้องดำเนินการจัดหาคนเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านใดมีข้อจะซักถาม หรือเสนอความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่....
ถ้าไม่มี ผมขอปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ) คหาวุธ สุวรรณมาโจ ผู้จัดบันทึก

(นายคหาวุธ สุวรรณมาโจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ / เลขานุการคณะทำงาน

(ลงชื่อ) สุนทา บรรหาร ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุนทา บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

สำเนาถูกต้อง

(นายวรพจน์ เข้มปัญญา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ที่ ๒๖๕/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไป ด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๓	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๑.๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(ลงชื่อ)



(นายสุนtha บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบแผนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังกล่าวแล้ว

ฉะนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสุนทา บรรหาร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง