



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอมะนัง จังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอมะนัง จังหวัดนครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง อีกทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอมะนัง จังหวัดนครพนม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ได้มีการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในโครงสร้างส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๓๖
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	
- สำเนารับที่การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา และแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้คน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม ได้มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยที่เป็นการปรับปรุงการกำหนดกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง) พ.ศ. ๒๕๖๓ (โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลาง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ ๓๖๐/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบ้านกลาง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกลาง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

ให้เหมาะสม...

ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็น การนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวน กรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หาก ผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้าง ในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่ เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือ การสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ การเปรียบเทียบ จำนวนกรอบอัตรากำลังของในองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลดงขวาง ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกันมาใช้เปรียบเทียบเพื่อการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง โดยทั้งการพัฒนาจากการไปฝึกอบรมต่าง ๆ จากหน่วยงานของรัฐที่จัดฝึกอบรม หรือจาก การเข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ ผ่านระบบ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการของสำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

ความต้องการ...

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน และขยายเขตไฟฟ้า
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่ และติดต่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของจังหวัดนครพนม และพื้นที่ใกล้เคียง

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติงาน
- (๒) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- (๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล

(๔) ประชาชน...

- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดอบรมและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและ พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนที่จัดอบรม
- (๒) ดำเนินการออกให้บริการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ห่างไกล
- (๓) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนาจ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาพื้นที่เพื่อทำการเกษตรของราษฎรในพื้นที่หลังจากฤดูเก็บเกี่ยว
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (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 อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา และร่วมพัฒนาตำบลบ้านกลาง ตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนโดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่งในพื้นที่ เพื่อให้บริการแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ผ่านการสนับสนุนงบประมาณให้แก่สถานศึกษาต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่เขตรับผิดชอบ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และมุ่งเน้นการสร้างแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเชิงธรรมชาติ เพื่อต่อยอดการสร้างอาชีพ และสร้างงานแก่ประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และระเบียบกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๗) การสาธารณูปโภค

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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๗) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คัดกรอง 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) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
- (๓) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ อปท.
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของพื้นที่ตำบลบ้านกลาง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
๑. ประชาชนในพื้นที่ ประกอบอาชีพด้านการเกษตร และเลี้ยงสัตว์เป็นหลัก ๒. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน ๓. คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ ๔. สมาชิก อบต. มีความรู้ความสามารถและศักยภาพ ๕. สภาพภูมิประเทศที่สวยงามมีโบราณสถานและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ดิดแม่น้ำโขง และพื้นที่อยู่ติดถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านบุคลากรบางส่วนยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร 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 และมีค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง ๓. ระบบการส่งน้ำของพื้นที่ตำบลบ้านกลาง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. การแก้ไขปัญหาเสพติด
๗. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๑ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

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. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานนิติการ ๑.๑.๑ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย นิติกรรม และการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานวิชาการและระเบียบต่าง ๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๒.๒ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมเกษตรกร	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานนิติการ ๑.๑.๑ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมาย นิติกรรม และการดำเนินการทางคดีของ อบต. - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ๑.๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานกิจการสภาฯ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานโอน (ย้าย) - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๒ กลุ่มงานอำนวยการ ๑.๒.๑ งานนโยบายและแผน - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ - งานวิชาการและระเบียบต่าง ๆ - งานงบประมาณ - งานตราข้อบัญญัติ ๑.๒.๒ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมเกษตรกร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน ๑.๒.๔ 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. สำนักปลัด อบต. ๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยความสะดวก - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย - งานป้องกัน ๑.๒.๔ 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 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 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 ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๒ กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานข้อมูล - งานประสานกิจกรรม - งานติดตามและประเมินผล - งานบริหารงานบุคคลพนักงานครู - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น 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 และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
บริหาร (๐๐)								
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัด อบท. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกร ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์ ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
หัวหน้ากลุ่มงานคุณภาพการศึกษา (ชำนาญการพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันนทาการปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศึกษานิเทศก์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านกลาง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรงบฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงตัว</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรรงบฯ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๘๑	๘๑	๘๑	๘๐	-	-	-๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

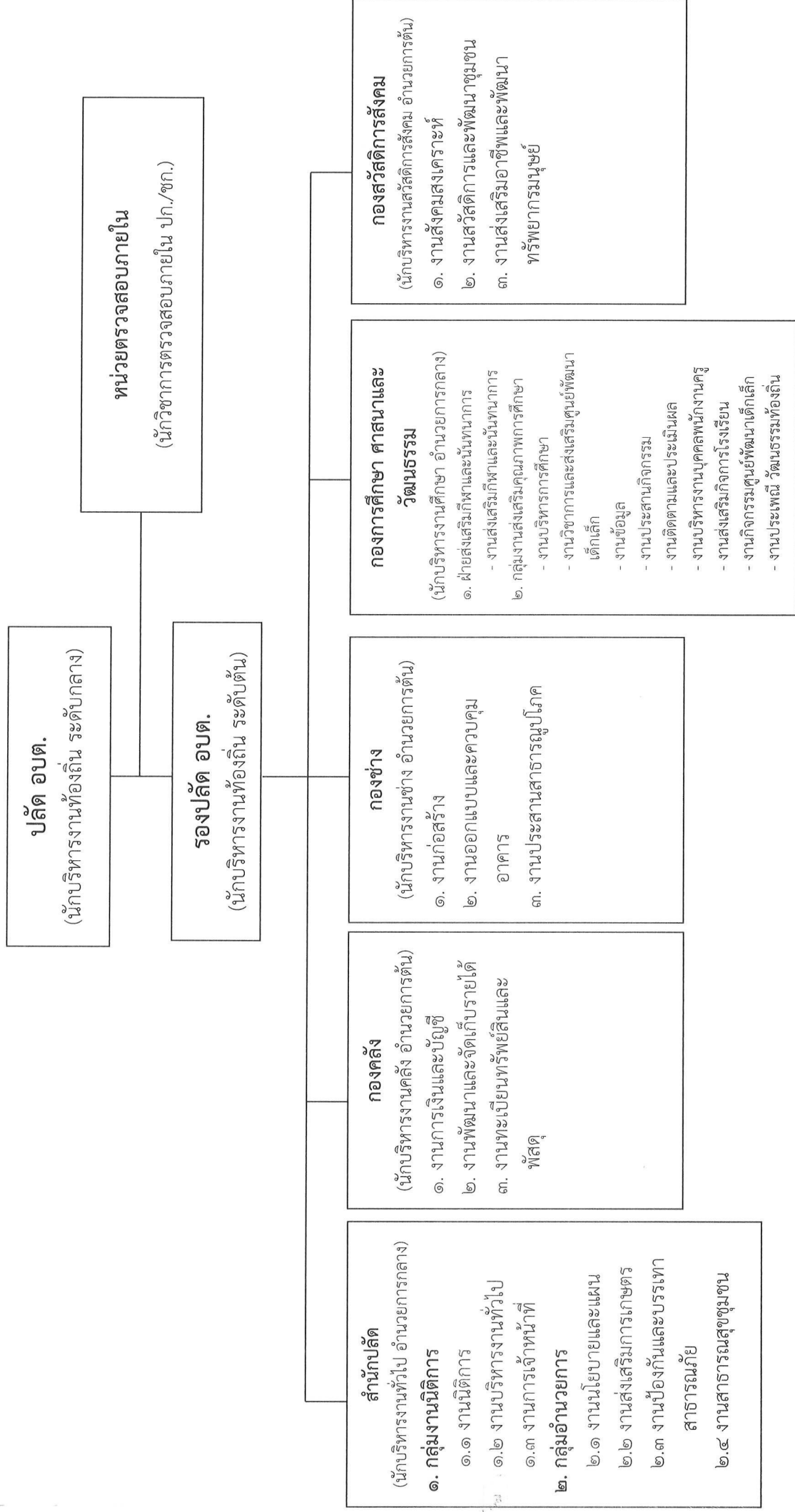
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	บริหาร (๐๐)																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๘๖๓,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๕๑,๘๘๐	๕๕,๙๖๐	๕๙,๓๖๐	๑,๐๘๓,๗๒๐	๑,๑๓๘,๐๔๐	๑,๑๘๒,๔๐๐	(๗๑,๙๙๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๐,๙๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๕๕๗,๖๔๐	๖๐๕,๒๐๐	๖๕๕,๒๐๐	(๕๒,๘๙๐)
๓	สำนักงานปลัด (๐๑)																		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๖๐	๗๖๓,๔๘๐	๗๖๕,๒๔๐	๗๖๗,๒๔๐	(๔๔,๑๓๐)
๕	หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกร)	ชพ.	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๑๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๑๒๐	๓๕,๑๒๐	๓๗,๑๖๐	๖๙๗,๙๒๐	๖๙๙,๙๒๐	๗๐๑,๙๖๐	(๔๓,๓๐๐)
๖	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๒๐	๓๗,๗๖๐	๖๓๗,๐๘๐	๖๓๙,๐๘๐	๖๔๑,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ชก.	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๘,๖๐๐	๕๖๐,๔๐๐	๕๙๒,๒๐๐	(๔๑,๕๕๐)
๘	นักบริหารบุคคล	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๒	พนักงานขับรถ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๗	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๘	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๑๙	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๐	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๑	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๒๒	คนงานประจักษ์การขยะ	ป.ก/ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๑,๕๖๐	๒๒,๘๔๐	๓๗๘,๑๒๐	๓๘๐,๔๐๐	๓๘๒,๖๘๐	(๒๘,๐๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
กองคลัง (๐๔)																	
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๔,๐๐๐	๓๖,๑๒๐	๓๘,๒๔๐	๖๗๙,๐๘๐	๗๑๗,๓๖๐	(๔๗,๒๔๐)
๒๔		ป.ก./ช.ก.	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๘๕,๑๒๐	(๒๑,๑๔๐)
๒๕		ป.ก./ช.ก.	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๑๒๐	๒๘,๐๘๐	๔๔๙,๐๐๐	๔๕๙,๖๐๐	(๓๖,๓๐๐)
๒๖		ป.ก./ช.ก.	๑	๒๔๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๖๔๐	๑๘,๖๐๐	๑๙,๕๖๐	๓๓๐,๒๔๐	๓๔๐,๒๔๐	(๒๔,๔๔๐)
๒๗		ป.ง./ช.ง.	๑	๒๒๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๔๘๐	๒๒๙,๘๘๐	๒๔๙,๘๘๐	(๑๘,๘๔๐)
๒๘		ป.ง./ช.ง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๔๐	๑๙,๘๐๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๙,๘๘๐	(๑๘,๘๔๐)
๒๙		ลูกจ้างประจำ	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๓๐		พนักงานจ้าง	๑	๑๘๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๙๖๐	๘,๐๘๐	๓๒๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๖,๘๘๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๘๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๙๖๐	๘,๐๘๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๙,๘๘๐	(๑๕,๑๔๐)
๓๒		๑	๑๗๐,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๗,๕๒๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๙,๘๘๐	(๑๔,๒๔๐)	
๓๓		๑	๑๘๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๓๒๙,๖๘๐	๓๔๙,๖๘๐	(๑๕,๕๔๐)	
๓๔		๑	๑๕๑,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๓๒๙,๓๒๐	๓๔๙,๓๒๐	(๑๒,๖๐๐)	
๓๕	กองช่าง (๐๕)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๘๐	๒๔,๕๒๐	๔๔๙,๘๐๐	๔๖๙,๘๐๐	ว่างเดิม
๓๖		ป.ก./ช.ก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๙๙,๒๐๐	๔๑๙,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๗		ย.ส.	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๒๐	๒๙,๐๘๐	๔๕๙,๘๘๐	๔๗๙,๘๘๐	(๓๗,๔๔๐)
๓๘		ป.ง./ช.ง.	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๒๒,๐๘๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๙,๘๘๐	(๒๘,๔๔๐)
๓๙		ป.ง./ช.ง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๘๐	๑๙,๐๘๐	๓๒๙,๗๒๐	๓๔๙,๗๒๐	ว่างเดิม
๔๐		ป.ง./ช.ง.	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๘๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๒๙,๘๘๐	๒๔๙,๘๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๔๑		พนักงานจ้าง	๑	๒๑๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๒๐	๒๒๙,๘๘๐	๒๔๙,๘๘๐	(๑๗,๔๔๐)
๔๒		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๗๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๖๐๐	๒๔๙,๖๐๐	(๑๕,๕๔๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๔๙,๒๐๐	(๑๒,๐๐๐)	
๔๔		๑	๑๙๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๐๐	๘,๒๐๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๔๙,๒๐๐	(๑๑,๖๔๐)	
๔๕		๑	๑๓๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๒๐	๕,๘๘๐	๖,๐๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๔๙,๒๐๐	(๑๑,๖๔๐)	
๔๖		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๔๗	พนักงานทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๐๘,๐๐๐	๒๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ค)	หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
๔๘	กองการศึกษา (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นักบริหารงานการศึกษา) หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นักบริหารงานการศึกษา) กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา นักวิชาการศึกษา นักสันทนาการ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ศึกษานิเทศก์ พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กลาง	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๕,๖๔๐	๓๗,๖๘๐	๗๖๒,๓๖๐	๘๐๐,๐๔๐	(๔๖,๕๖๐)	
๔๙		ต้น	๑	๔๙๐,๘๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๒๐	๓๑,๕๖๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๖๔๐	๖๐๒,๗๖๐	(๔๐,๙๐๐)	
๕๐			๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๑		ปก/ชก.	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๑๖,๘๐๐	๓๑๘,๓๖๐	(๒๖,๕๖๐)
๕๒		ปก/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๑๖,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๕๓		ปก/ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๑๔,๙๒๐	๔๕๓,๘๘๐	(๓๗,๔๐๐)
๕๔		ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๔,๗๘๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๕๕		ปง/ชง.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๖			๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๕๗		พนักงานจ้าง		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)
๕๘	ศพด.ตำบลบ้านกลาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๕๘		ครู	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๕๙		ครู	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๐		ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๑		ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๒		ครู	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๓	พนักงานจ้าง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๖๓		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๔		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๕		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๖		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๖		ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๗	ศพด.คงตัว ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๖๗		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๘		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	
๖๙	พนักงานจ้าง		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑๔๙,๔๐๐	๐	๐	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๑,๖๔๐	๑๖๘,๑๒๐	(๑๒,๔๘๐)	

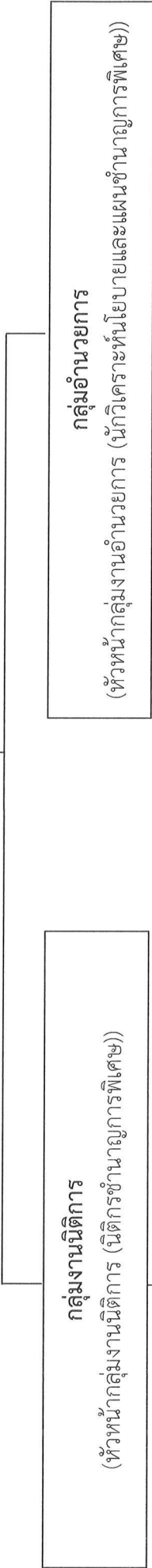
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประเภทสามัญ

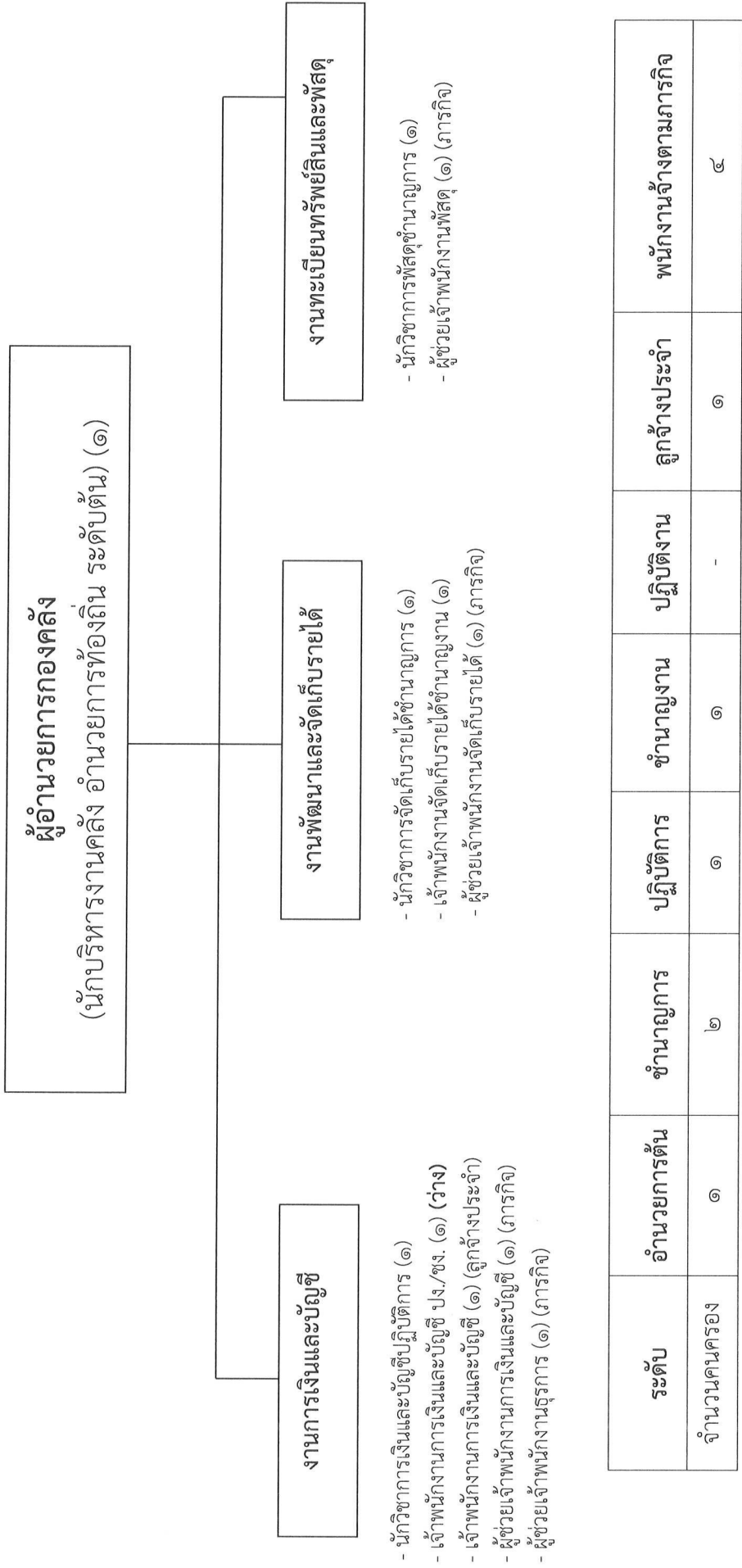
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)



งานนิติการ	งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานนโยบายและแผน	งานส่งเสริมการเกษตร	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	งานสาธารณสุขุชุมชน
นิติกร ขพ. (๑)	-นักจัดการงานทั่วไป ขก. (๑) -จพ.ง.ธุรการ ขง. (๑) -ผช.จพ.ง.ธุรการ (๑) (การกิจ) -พนักงานขับรถยนต์ (๒) (การกิจ) -คนสวน (๑) (การกิจ) -คนงานทั่วไป (๒) (ทั่วไป) -ผช.จพ.ง.ประชาสัมพันธ์ (๑) (การกิจ)	-นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ขพ. (๑)	-นักจัดการงานทั่วไป ขก. (๑)	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ขง. (๑) -พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (๑) (ทั่วไป)	- จพ.ง.สาธารณสุขุ ปง. (๑) - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑) (การกิจ) - คนงานประจำรถขยะ (๓) (การกิจ)

ระดับ	อำนวยการกลาง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ครอง	๑	๒	๑	๑	๒	๑	๙	๓

โครงสร้างกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประถมสามัญ



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประเพณีสามัญ

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

- นักสันทนาการ ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปง./ชง. (๑) (ว่าง)

กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
(หัวหน้ากลุ่มงาน นักวิชาการศึกษาศึกษาชำนาญการพิเศษ) (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)

- ศึกษาพิเศษ (๑) (ว่าง)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ) (๑)

- ผอ.ศพด. (๒) (ว่าง)

- ครู ศศ.๓ (๓)

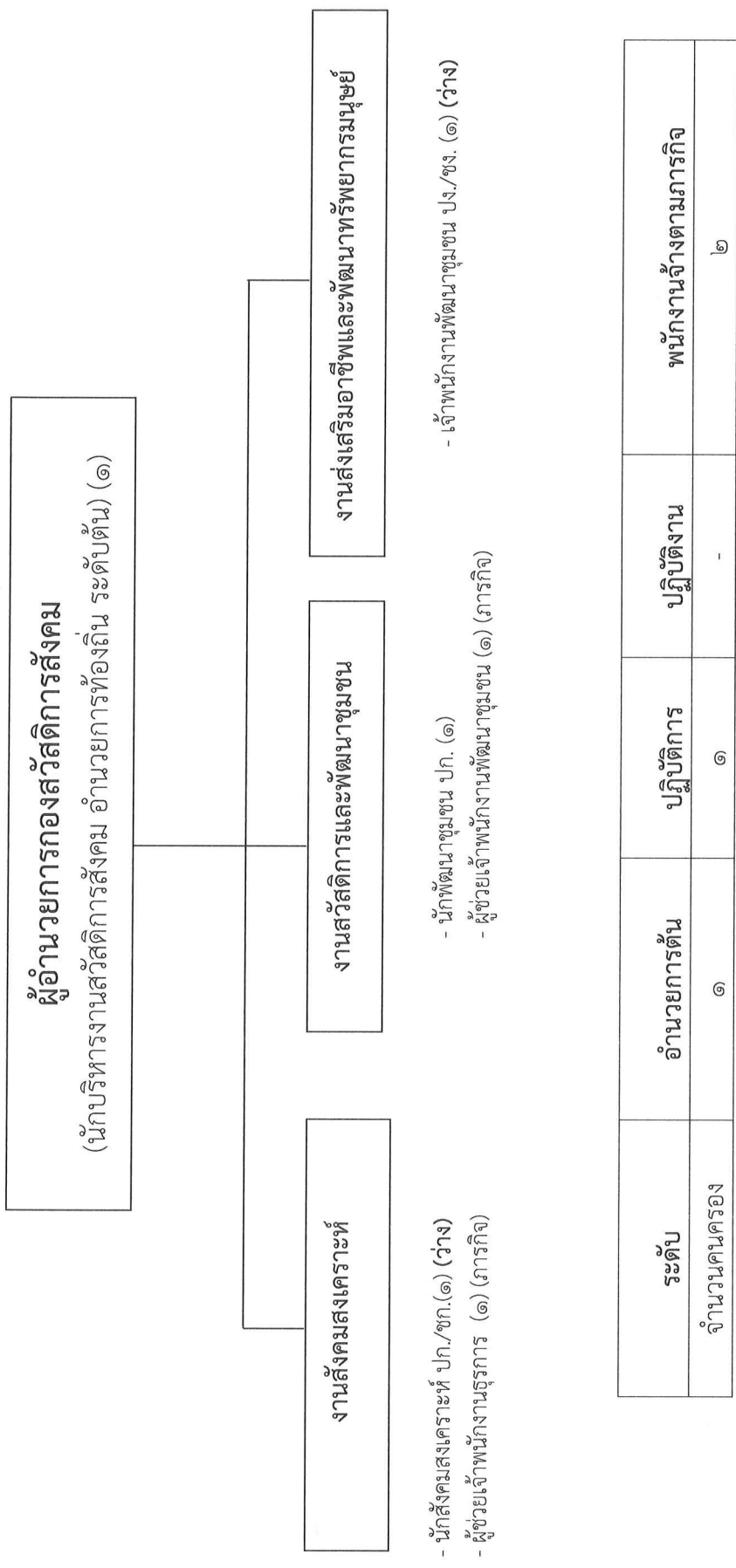
- ครู ศศ.๒ (๓)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕)

- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

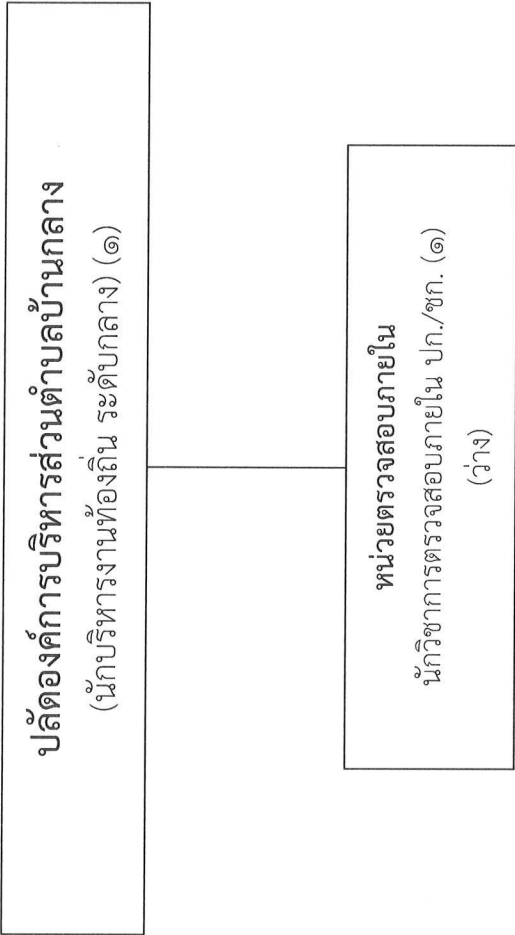
ระดับ	อำนาจการกลาง	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ครู ศศ. ๓	ครู ศศ. ๒	ครู ศศ. ๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวนคนครอง	๑	๑	๒	๓	๒	๑	๖	๔

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประถมสามัญ



ระดับ	อำนวยการต้น	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวนคนครอง	๑	๑	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประเภทสามัญ



ระดับ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรส่วนแบ่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๑	นายวราพงษ์ เข็มปัญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๗๑,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗๑,๐๐๐ X ๑๒)		
๒	นางสาวไพโรจน์ พรหมบุตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑,๕๐๐ (๔๒,๕๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๔๒,๕๐๐ X ๑๒)		
๓	นางจินตวิทย์ วัฒนพรหม	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสถิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๒,๕๐๐ (๔๔,๕๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕๖,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕๖,๖๐๐ X ๑๒)	
๔	นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดิ์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกร)	ชพ.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกร)	ชพ.	๕๑,๕๐๐ (๔๓,๓๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๔,๐๐๐ (๙๕,๕๐๐ X ๑๒)	
๕	นายมานิต บุษบา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชพ.	๕๒,๕๐๐ (๔๔,๕๐๐ X ๑๒)	-	๑๑๔,๐๐๐ (๙๕,๕๐๐ X ๑๒)	
๖	นายวิระศักดิ์ หอมอ่อน	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก/ช.ก.	๔๘,๘๐๐ (๔๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	
๗	นายท้าวสุธรรมใจ	พุทธศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก/ช.ก.	๓๓,๖๐๐ (๒๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๘	นายสุพริทธิ์ศักดิ์ เข็มปัญญา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๓๓,๕๐๐ (๒๗,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๙	จำเอยการกร ไชยภักดิ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง/ช.ง.	๓๑,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๑,๘๔๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	
๑๐	นางสาวอุไรวรรณ บพรี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง/ช.ง.	๑๙,๖๐๐ (๑๖,๓๕๐ X ๑๒)	-	-	
๑๑	นางเอ็กการักษ์ ศรีสุข	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖,๐๐๐ (๔๗,๕๐๐ X ๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	
๑๒	นางสาวปาริชาติ เลื่อนไผ่	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก.	๒๕,๓๐๐ (๒๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๓	นางณัฐพร ใจศิริ	บัญชีบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก.	๒๑,๕๐๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๔	นางสาวรัตนา พิมพ์กลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก.	๒๓,๘๐๐ (๒๐,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๑๕	นางสาววิภากร ผุ่ยคำสิงห์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง/ช.ง.	๒๒,๕๐๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	-	-	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๒๓,๕๐๐ (๑๙,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๗	-	-	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	-	-	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ช.ก.	๓๕,๕๐๐ (๓๕,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑๙	นายอัครชัย ไตรราช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๔,๕๖๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๐	นายอนาธาน อินดา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๓๔,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐ X ๑๒)	-	-	
๒๑	-	-	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง.	๒๘,๗๘๐ (๒๓,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	นายอัครวิน ฤทธิภาวะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	
๒๓	นางสาวสุพัตรา อินเลา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๕,๗๒๐ (๔๖,๕๖๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	
๒๔	นางวิไลภรณ์ สมศรี	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	
๒๕	-	-	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	-	-	กลุ่มงานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	-	๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๖	นางสายสุรีย์ สารทอง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๓๑,๕๒๐ (๒๖,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	
๒๗	-	-	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก/ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก/ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	นายยุทธศาสตร์ ยะไว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๑๙-๓-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๔๔,๘๖๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๙	-	-	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๒๘,๗๘๐ (๒๓,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-	-	๑๙-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง/ชง.	๑๙-๓-๐๘-๔๘๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง/ชง.	๒๘,๗๘๐ (๒๓,๑๕๐ X ๑๒)	-	-	
๓๑	-	-	-	ศึกษาพิเศษ	-	-	ศึกษาพิเศษ	-	-	-	-	
๓๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๓	นางดวงใจ ดุตัน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๓	
๓๔	นางวิระวรรณ บ้านกลาง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๔	
๓๕	นางทิพวรรณ ชนะคำ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๗	
๓๖	นางสาวขวัญสุดา พรหมอินดา	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๕	
๓๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๓๘	นางปานศรี แดงกัน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๒	
๓๙	นางสาวอัมรา จันทร์จู	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	ครู	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	๑๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๖	
๔๐	นายสุจิตต์ ไม้แพง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๘,๑๐๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	
๔๑	นางสาววันภมย์ ศรีวงษาพันธ์	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๒๗,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๒	-	-	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๓	-	-	๑๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง/ช.ง.	๑๙-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๔	-	-	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๑๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๔๕	นายภาคภูมิ สร้อยสา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๘๘,๘๖๐ (๑๕,๘๓๐ X ๑๒)	-	-	
๔๖	นายอนนวยพร แก้วมาลา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานขับรถยนต์			พนักงานขับรถยนต์		๑๕๖,๑๒๐ (๑๓,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	
๔๗	นางสาวจุริกา เข้มปัญญา	นิติศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๖,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	
๔๘	นางสาวจุฑามาศ หอมอ่อน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑๓๖,๕๖๐ (๑๓,๐๑๐ X ๑๒)	-	-	
๔๙	นายพิเชษฐ์ เสนาะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ X ๑๒)	-	-	
๕๐	นายสมพร บรรพการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	
๕๑	นายคมกริช หอมอ่อน	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๘๘,๐๐๐ (๑๕,๗๕๐ X ๑๒)	-	-	
๕๒	นายอภิวัฒน์ กุลบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		๑๔๕,๔๔๐ (๑๒,๑๒๐ X ๑๒)	-	-	
๕๓	นายอนุสรณ์ เข้มปัญญา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนสวน			คนสวน		๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐ X ๑๒)	-	-	
๕๔	นายบัวพร กุลบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ			พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๕	นางไพจิตร กุลตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๖	นางสาวเพ็ญพัก บรรพการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๗	นางสาวณัฐชนก ดั่งนิล	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	
๕๘	นางสาวสุรจิตทิพย์ ด้วงดี	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	
๕๙	นางสาวจิราภรณ์ กุศลชน	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๘๖,๑๒๐ (๑๕,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ	
๖๐	นางสาววิภาศิริ ลาภขลุณ	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๖๑	นายไพฑูรย์ ภูผา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๒๑๔,๙๒๐ (๑๗,๙๑๐ X ๑๒)	-	-	
๖๒	นางสาวศุภินี กีกาศ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		ผู้ช่วยนายช่างโยธา			ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	
๖๓	นายบดินทร์ อะโน	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ			ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	
๖๔	นายวันพิชิต บรรหาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ			คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑๕๒,๐๐๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๖๕	นายเวสสันดร หอมกลิ่น	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ			คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑๓๙,๖๘๐ (๑๑,๖๔๐ X ๑๒)	-	-	
๖๖	นายมานะ ไชยใส	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานเครื่องสูบน้ำ			คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๖๗	-	-		คนงานเครื่องสูบน้ำ			คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๘	-	-		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๙	นางสาวณัฐธินันท์ เข็มปัญญา	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๙,๔๐๐ (๑๒,๔๕๐ X ๑๒)	-	-	
๗๐	นางสาวจุฑามณี บรรหาร	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๗๑	นางสาวพรกมล ดันโฮ	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๗๒	นางสาวตลดา สิงห์ทอง	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๗๓	นางสาวกพร บรรหาร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๗๔	นางนิวัตร ลาฮื่น	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๗๕	นางมนวิไล สายจำปา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๗๖	นางสาวสุกัญญา คำเหล่า	ศึกษาศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๗๗	นางสาวจุฑารัตน์ โสภา	ปริญญาตรี ๕ ปี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)					
๗๘	นางสาวอภาพร กลบุตร	ครุศาสตรบัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก					
๗๙	นายธีระวัฒน์ ดันโฮ	ปริญญาโท		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๒๒๙,๕๖๐ (๑๙,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	
๘๐	นายธีรวิภาศ นาทพงษ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๕๑,๒๐๐ (๑๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	-	
๘๑	นางเบญจวรรณ โพธิ์จักร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ โดยมุ่งพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการ ส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่ และประเทศชาติต่อไป กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและ ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ (web site) โซเชียลมีเดีย (Social Media) หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและ ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ได้ดำเนินการประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตร
ต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่าง
ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์
ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล
จริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังกล่าวแล้ว

ฉะนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพรชัย พิมพ์พงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

ที่ ๓๖๐ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	กรรมการ
๑.๓ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๑.๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๑.๙ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลางในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังคนตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



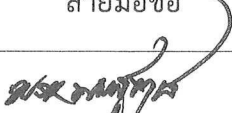
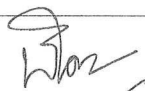
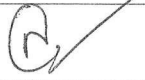
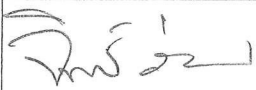
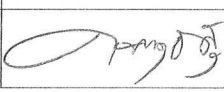
(นายพรชัย พิมพ์พงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ อาคารราชพฤกษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพรชัย พิมพ์พงษ์	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายวรพจน์ เข้มปัญญา	กรรมการ		
๓	นางสาวพิไลพร พรหมบุตร	กรรมการ		
๔	นางธิดารักษ์ ศรีสุข	กรรมการ		
๕	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ		แทน ผอ.กองช่าง
๖	นางสายสุนีย์ สารทอง	กรรมการ	ลาชดู่	แทน ผอ.กองการศึกษาฯ
๗	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ		
๘	นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดี	กรรมการ		
๙	นางจินตวีร์ ร่วมพรหม	กรรมการและ เลขานุการ		
๑๐	นายคทาวัธ สุวรรณมาโจ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ อาคารราชพฤกษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
ประธานกล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานคณะกรรมการ

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน วันนี้เป็น
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
ซึ่งการประชุมในครั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.
และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้อง
เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่
ต้องปฏิบัติ ความยุ่งยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของ
ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนด
ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
แต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง จะครบ
กำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนั้น จึงได้เชิญ
คณะกรรมการทุกท่าน ได้เข้าร่วมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ เพื่อที่จะนำเสนอ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความ
เห็นชอบก่อนประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -
๒๕๗๒

ประธานคณะกรรมการ

ขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ
ต่อไป

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทุกท่านครับ ตามคำสั่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ที่ ๓๖๐/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑.นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒.ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓.รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๗.ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน/ผู้แทน	กรรมการ
๙.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑๐.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง รวมทั้งพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ในเบื้องต้นนี้ ขอให้นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้คณะกรรมการได้รับฟังและรายงานกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทุกท่านครับ ในเบื้องต้นผมขออนุญาตชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ขอความ...

๒. ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่าง ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

สำหรับกรอบอัตรากำลังที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีดังนี้

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	อัตรา (คนครอง)	กรอบ ว่างเดิม	หมายเหตุ
๑.	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ ๑	- -	
๒.	สำนักปลัด อบต. - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๘ ๔ ๓	- - -	
๓.	กองคลัง - พนักงานส่วนตำบล - ลูกจ้างประจำ - พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕ ๑ ๔	๑ - -	
๔.	กองช่าง - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๓ ๕ ๒	๓ - ๑	
๕.	กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานครู ศพด. ๒ แห่ง - พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานจ้างทั่วไป	๔ ๖ ๖ ๔	๕ ๒ - -	
๖.	กองสวัสดิการสังคม - พนักงานส่วนตำบล - พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒ ๒	๒ -	
๗.	หน่วยตรวจสอบภายใน - พนักงานส่วนตำบล	-	๑	-
	รวม	๖๖	๑๕	

ประธานคณะกรรมการ

ขอเชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกท่าน ได้เสนอความคิดเห็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตลอดจนถึงความต้องการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างของแต่ละส่วนราชการว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อจะร่วมพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเป็นลำดับแรกครับ

เรียนประธาน...

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านค่ะ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป รวมทั้งหมด ๒๐ อัตรา ซึ่งอัตรากำลังในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ค่ะ

ผู้อำนวยการกองคลัง

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านค่ะ ในส่วนของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ซึ่งในปัจจุบันนี้ มีอัตรากำลังคนครองทั้งหมด ๑๐ อัตรา ว่า ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ซึ่งตอนนี้อัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ค่ะ

ผู้อำนวยการกองช่าง

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านครับ กระผม นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีคนครองตำแหน่ง ๑๐ อัตรา และว่างจำนวน ๔ อัตรา อยากเสนอขอให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หรือประกาศรับโอน เพื่อให้ได้มีผู้เข้ามาบรรจุรับราชการและผู้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งที่ว่าง เพื่อปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนในพื้นที่ครับ

ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านค่ะ ดิฉันนางสายสุรีย์ สารทอง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ซึ่งตอนนี้ นางสาวสุพัตรา อันศิลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดิฉันจะเดินทางไปราชการ ในส่วนของกรอบอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีคนครอง ๒๐ อัตรา และว่าง ๗ อัตรา ซึ่งตอนนี้อัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติค่ะ

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ทุกท่านครับ อัตรากำลังของกองสวัสดิการสังคม มีคนครอง ๒ อัตรา และตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง ๑. นักสังคมสงเคราะห์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน อยากเสนอให้มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือประกาศรับโอนหาผู้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต่อไปครับ

เรียนประธาน...

หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทุกท่านคะ ดิฉัน นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดี ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ รักษาการ ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง ตอนนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้เสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใน ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน เรียบร้อยแล้ว โดยคาดว่าจะได้บุคคล เข้ามาบรรจุรับราชการในตำแหน่งในรอบที่ ๔ นี้คะ
ประธานคณะกรรมการ	ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่ได้เสนอความคิดเห็น ซึ่งการประชุม จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้ มีกรรมการท่านใดเสนออีกหรือไม่ ถ้าไม่มี ผมจะได้ขอมติที่ประชุม ในครั้งนี้ครับ
ประธานคณะกรรมการ	ผมขอมติที่ประชุม ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้เสนอพิจารณาต่อ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังต่อไปนี้
	๑. กองช่าง เสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น หรือประกาศรับโอนบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ว่าง
	๒. กองสวัสดิการสังคม เสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือประกาศรับโอนบุคคลเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบตามที่กรรมการเสนอเป็นเอกฉันท์
ประธานคณะกรรมการ	ต่อไปให้ผู้ช่วยเลขานุการ ได้สรุปให้คณะกรรมการได้ฟังอีกครั้ง
ผู้ช่วยเลขานุการ	เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทุกท่านครับ ผมขออนุญาต สรุปผลการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่หัวหน้าส่วนราชการ เสนอเพื่อเป็นกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้
	๑. กองช่าง เสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น หรือประกาศรับโอนบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งที่ว่าง
	๒. กองสวัสดิการสังคม เสนอขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือประกาศรับโอนบุคคลเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งที่ว่าง

โดยภาระ...

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๔ เมื่อคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งกำหนดฐานที่คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๑,๖๘๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ คิดเป็นจำนวน ๖๔,๗๖๔,๐๐๐ บาท = $(๖๑,๖๘๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๑,๖๘๐,๐๐๐ = ๖๔,๗๖๔,๐๐๐$) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๓

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๖๘,๐๐๒,๒๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ คิดเป็นจำนวน ๖๘,๐๐๒,๒๐๐ บาท = $(๖๔,๗๖๔,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๔,๗๖๔,๐๐๐ = ๖๘,๐๐๒,๒๐๐$) คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๘

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๗๑,๔๐๒,๔๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ คิดเป็นจำนวน ๗๑,๔๐๒,๔๐๐ บาท = $(๖๘,๐๐๒,๒๐๐ \times ๕\%) + ๖๘,๐๐๒,๒๐๐ = ๗๑,๔๐๒,๔๐๐$) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๓

โดยเหตุผลที่งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ลดลงเนื่องจาก นางเบญจวรรณ โพธิ์จักร ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๒ ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้ยุบตำแหน่งลูกจ้างประจำเมื่อตำแหน่งว่าง

การประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้ การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดจะต้องจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณาให้ความเห็นชอบและเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม พิจารณามีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด ต้องดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดนครพนมทราบต่อไปครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานคณะกรรมการ

กรรมการท่านใดมีข้อซักถาม หรือเสนอความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่
ถ้าไม่มี ผมขอปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๑๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นายคทาฐ สุวรรณมาใจ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ / ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายพรชัย พิมพ์พงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง โทร. ๐ ๔๒๐๕ ๒๒๑๓

ที่ นพ ๗๕๔๐๑/๖๗๙

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่าน เข้าร่วมประชุม พิจารณาความต้องการอัตรากำลัง ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง ในวันอังคารที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ อาคารราชพฤกษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายพรชัย พิมพ์พิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

รับทราบ

๑. นายวรพจน์ เข้มปัญญา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
๒. นางสาวพิไลพร พรหมบุตร รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
๓. นางจินตวีร์ ร่มพรม หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
๔. นางธิดารักษ์ ศรีสุข ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. นางสาวสุนีย์ สารทอง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
๗. นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดี หัวหน้ากลุ่มงานนิติการ รักษาการในตำแหน่ง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๘. นายคทาฐ สุวรรณมาโจ นักทรัพยากรบุคคล
๙.

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๙

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ อาคารราชพฤกษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม
.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

.....
.....

ใบลงชื่อ

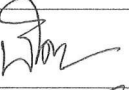
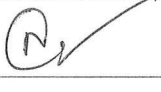
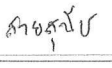
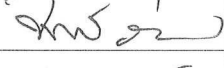
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสุพรรณิการ์ อาคารราชพฤกษ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง

อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายพรชัย พิมพ์พงษ์	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายวรพจน์ เข้มปัญญา	กรรมการ		
๓	นางสาวพิไลพร พรหมบุตร	กรรมการ		
๔	นางธิดารักษ์ ศรีสุข	กรรมการ		
๕	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ		แทน ผอ.กองช่าง
๖	นางสายสุนีย์ สารทอง	กรรมการ		แทน ผอ.กองการศึกษา
๗	นายสุขสวัสดิ์ ไม่แพง	กรรมการ		
๘	นางสาวกิตติพิชญ์ ไชยภักดี	กรรมการ		
๙	นางจินตวีร์ ร่มพรม	กรรมการและเลขานุการ		
๑๐	นายคทาฐ สุวรรณมาโจ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

