



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังและพัฒนากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจได้สำเร็จ ลุล่วง ตามวัตถุประสงค์และให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นำแผนอัตรากำลังดังกล่าวไปใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.บ้านไร่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓
- ประกาศ อบต.บ้านไร่ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓
- ประกาศ อบต.บ้านไร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
- คำสั่ง อบต.บ้านไร่ เรื่อง จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมลงสู่ตำแหน่งที่มีอยู่ตามโครงสร้าง แผนอัตรากำลังใหม่ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

ในการนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

๑.๔ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านไร่

๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านไร่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่

นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว หากการจัดประเภทลักษณะงานผิดพลาดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการ ในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

“เป็นองค์กรที่พัฒนาคุณภาพชีวิต
และความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างยั่งยืน
โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (Strategy)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีความมุ่งหมายในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง พื้นที่ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โครงสร้างพื้นฐาน การสาธารณสุข การศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารจัดการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยแนวคิดในภาพรวมจะมุ่งเน้นประชาชนได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจสูงสุด จึงได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในด้านต่างๆ ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา ๘ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ๔๕ แนวทางพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า
- ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา
- ๑.๓ ก่อสร้าง ซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ทางเท้าและศาลาที่พักริมทาง๑.๔ ก่อสร้าง ซ่อมแซม บำรุงรักษา ถนน สะพาน เกาะกลางถนน และพื้นที่ ๒ ข้างทาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านคมนาคมขนส่งและการจัดการผังเมือง ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๒ ประเด็น ได้แก่

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบการจัดการผังเมือง
- ๒.๒ รมรงค์จัดกิจกรรมการป้องกัน การแก้ไขปัญหาคอขวดและเพิ่มความปลอดภัยบนท้องถนน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑๑ ประเด็น ได้แก่

- ๓.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน
- ๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การแก้ไขปัญหา ยาเสพติดและปัญหาโรคระบาด
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากจน

๓.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาและการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสถานที่ออกกำลังกายเพื่อให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง

๓.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการช่วยเหลือ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๓.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและจัดกิจกรรมการส่งเสริมความสามัคคี

๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑๐ ส่งเสริมจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสังคม

๓.๑๑ ส่งเสริมกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านพัฒนาอาชีพและเพิ่มรายได้ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๔ ประเด็น ได้แก่

๔.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชน ในการพัฒนาอาชีพ ผลผลิตภัณฑ์ และการบรรจุผลิตภัณฑ์

๔.๒ พัฒนาส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๓ พัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ

๔.๔ ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการจัดการผลิตและการตลาด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการท่องเที่ยวและการบริการต่าง ๆ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๑ ประเด็น ได้แก่

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนและประชาสัมพันธ์ โบราณสถาน โบราณวัตถุในเขตพื้นที่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๙ ประเด็น ได้แก่

๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการป้องกันน้ำท่วมและมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาและป้องกันตลิ่งพัง

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสีย ของเหลือใช้แบบครบวงจร

๖.๔ จัดให้มีระบบบำบัดน้ำเสีย

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๗ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคบริโภคและการจัดการระบบชลประทานและการปรับปรุงระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ

๖.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาแล้งและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการตามโครงการพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๕ ประเด็น ได้แก่

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรและการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาสำหรับส่งเสริมการศึกษาและให้มีการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๗.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๕ ให้ความอุปถัมภ์คุ้มครองและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศาสนาอื่น ๆ เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังให้ประชาชนเข้าใจและนำหลักธรรมของศาสนามาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๘ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ๙ ประเด็น ได้แก่

๘.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการให้บริการประชาชนที่รวดเร็ว ถูกต้องตามกฎหมาย

๘.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนา การพัฒนาบุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ เพื่อให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน

๘.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และสถานที่ปฏิบัติงาน

๘.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม โครงการที่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์อำเภอ นโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๘.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บและการใช้ประโยชน์ข้อมูล จปฐ. ข้อมูล กชช. ๒ ค. และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๘.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๘.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนประชาสัมพันธ์การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ

ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีพื้นที่ทั้งสิ้น ๓๒.๖๔ ตารางกิโลเมตร (๒๐,๔๐๐ ไร่) หมู่บ้านชุมชนต่างๆ ยังเป็นสังคมชนบท มีถนนตรอก ซอย ภายในหมู่บ้านบางส่วนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา ทั้งพื้นผิวจราจรที่ยังเป็นลูกรัง ผิวจราจรไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีท่อระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาทำให้น้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับความเดือดร้อนในการสัญจร แม้หลายปีที่ผ่านมา อบต. จะได้ดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนแอสฟัลท์ติกคอนกรีตและก่อสร้างท่อระบายน้ำจำนวนหลายโครงการ แต่ก็ยังมีถนนและท่อระบายน้ำสายต่างๆ ยังไม่ได้รับการแก้ไขอีกจำนวนหนึ่ง ปัญหาเกี่ยวกับระบบไฟฟ้าสาธารณะตามหมู่บ้านต่างๆ ไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุดก็ได้รับการแก้ไขไปบ้างแต่ก็ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ นอกจากนี้ปัญหาระบบประปา ยังไม่ได้มาตรฐาน เนื่องจาก อบต.ไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประปา	๑. ก่อสร้างปรับปรุงถนนที่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจรไปมา ๒. ก่อสร้างปรับปรุงท่อระบายน้ำบริเวณถนนสายต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมขังภายในหมู่บ้าน ๓. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ ๔. ปรับปรุงระบบประปา ให้ได้มาตรฐาน สะอาด มีคุณภาพสำหรับอุปโภคบริโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๒. ด้านเศรษฐกิจ	อบต.บ้านไร่ มีประชากรประมาณ ๔,๔๐๐ คน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งเป็นอาชีพดั้งเดิมที่ยังต้องพึ่งพาธรรมชาติ โดยมีแม่น้ำน่าน และคลองชลประทานเป็นแหล่งน้ำสำคัญในการเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมักจะมีปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ประชากรส่วนใหญ่มีฐานะปานกลางและยากจน เนื่องจากขาดศักยภาพในการดำรงชีวิต ขาดการศึกษา ขาดที่ดินทำกิน ขาดการฝึกฝนอาชีพ ทำให้มีปัญหาคนว่างงานหรือมีรายได้ต่ำ แรงงานบางส่วนจะเข้าไปรับจ้างทำงานในเขตเมือง ตามร้านอาหาร ร้านค้าต่างๆ ประชาชนยังขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ และการรวมกลุ่มอาชีพ	๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพโดยการจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ประชาชน ๒. ส่งเสริมการเกษตรพอเพียงตามแนวพระราชดำริ ๓. พัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นแรงงานที่มีคุณภาพ ๔. ส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และให้ความรู้ด้านการตลาด และจัดหาตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ ๕. ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความรู้ในการประกอบอาชีพของประชาชน

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๓. ด้านสังคม	พื้นที่ตำบลบ้านไร่ เป็นเขตติดต่อกับอำเภอเมือง และอยู่ห่างตัวเมืองพิษณุโลกประมาณ ๓๐ กิโลเมตร ซึ่งมีแนวโน้มการพัฒนาไปสู่สังคมกึ่งเมืองมากขึ้น มีคนด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ยากไร้ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่อบต.ต้องรีบให้การสงเคราะห์ช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน นอกจากนี้ยังมีเด็กบางส่วนที่ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบทำให้เกิดปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมเล็กน้อย	๑. จัดสวัสดิการให้ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ยากไร้ ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๔. ให้ความรู้เรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มสตรี เด็กและเยาวชน
๔. ด้านการท่องเที่ยว	พื้นที่ตำบลบ้านไร่ มีแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุที่สำคัญ ตลอดจนประเพณีที่สืบทอดกันมาอย่างยาวนาน แต่เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และบุคลากรที่ยังมีไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่เป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยวทั่วไป	๑. ปรับภูมิทัศน์ ปรับปรุง ซ่อมแซม บูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ สำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยว ๒. อนุรักษ์ประเพณีของท้องถิ่นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ๓. ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไปยังช่องทางต่างๆ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ตำบลบ้านไร่ มีแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นแม่น้ำสายสำคัญและคลองชลประทานที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค การเกษตร เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ในฤดูแล้งมีปัญหาการขาดแคลนน้ำบ้าง ปัญหาขยะยังเป็นปัญหาสำคัญ เนื่องจากมีปัญหาเรื่องงบประมาณ อบต.บ้านไร่จึงยังไม่มีการจัดซื้อรถบรรทุกขยะ ตลอดจนถึงแรงงานที่จะทำหน้าที่เก็บขนขยะนำไปกำจัดได้ ประชาชนต้องหาวิธีในการกำจัดขยะเอง ซึ่งอาจจะยังไม่มีวิธีในการกำจัดขยะที่ถูกต้อง	๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. จัดอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการกำจัดขยะมูลฝอย ของเสียระบบบำบัดน้ำเสียและของเหลือใช้แบบครบวงจร ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม/โครงการตามพระราชดำริ ๕. ส่งเสริมการปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้บริเวณสองข้างทาง ๖. ปรับภูมิทัศน์ภายในตำบล

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๖. ด้านการศึกษา	อบต.บ้านไร่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง แต่ไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดของ อบต. ทำให้การดูแลให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้บุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณของ อบต. ก็ไม่เพียงพอ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการก็ไม่อาจดำเนินการได้มากนัก สถานที่สำหรับออกกำลังกายและเล่นกีฬาน้อยไม่เพียงพอแก่ประชาชน และข้อจำกัดด้านงบประมาณและศักยภาพของ อบต.	๑. ส่งเสริมและสนับสนุน จัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาด้านการศึกษาทุกระดับให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษา ประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน อาหารเสริม อาหารกลางวันสำหรับเด็กก่อนวัยเรียนและระดับวัยเรียนให้ทั่วถึงและครบถ้วน ๔. จัดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ๕. พัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจในงาน ๕. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖. พัฒนาและปรับปรุงสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เล่นกีฬา และออกกำลังกายให้แก่ประชาชน
๗. ด้านศาสนาและวัฒนธรรม	ประชากรส่วนใหญ่ในเขต อบต.บ้านไร่ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดอยู่ในเขตพื้นที่ ๔ แห่ง การส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมยังมีไม่มากเท่าที่ควร เนื่องจากขาดงบประมาณ ไม่มีหน่วยงานหลักในการส่งเสริมอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชาวบ้าน โบราณสถาน โบราณวัตถุ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรม อีกทั้งเด็กเยาวชนรุ่นใหม่ตกอยู่ในกระแสโลกาภิวัตน์ มีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่และวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามา จนละเลยวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น ซึ่งทำให้สิ่งที่มีคุณค่าเหล่านี้จะลดน้อยสูญหายไป ในที่สุด	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันสำหรับประชาชน ๒. ส่งเสริมและอนุรักษ์ พื้นฟู และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามในชุมชน ๓. อนุรักษ์ คุ้มครองและทำนุบำรุง พระพุทธศาสนา ๔. ปลุกฝังให้ประชาชนนำหลัก พระพุทธศาสนามาใช้ในการ เสริมสร้างคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้าน	ปัญหา	ความต้องการ
๘. ด้านการสาธารณสุข	ตำบลบ้านไร่ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๒ แห่ง การเข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขของประชาชนค่อนข้างทั่วถึง แต่สถานการณ์การเกิดโรคที่สามารถป้องกันได้มีเพิ่มขึ้น เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมบริโภคที่เปลี่ยนไป รับประทานอาหารนอกบ้านหรือซื้ออาหารสำเร็จรูปมากขึ้น อีกทั้งประชาชน พ่อค้า แม่ค้า ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการบริโภคอาหารที่สะอาดปลอดภัย และไม่ได้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังไม่มีตลาดสดของอบต.ที่จะสามารถทำให้เป็นตลาดสดน่าซื้อตามนโยบายรัฐบาล เนื่องจากงบประมาณไม่เพียงพอ	๑. มีการให้บริการสุขภาพเชิงรุก ให้ครอบคลุม ๔ มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรคและฟื้นฟูสุขภาพ ๒. รณรงค์ป้องกันโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง เป็นต้น ๓. ส่งเสริมการออกกำลังกาย ๔. รณรงค์ป้องกันการเสพติดและโรคเอดส์ ๕. ส่งเสริมสุขภาพโภชนาการที่ปลอดภัย
๙. ด้านการบริหารจัดการ	ในพื้นที่ของ ต.บ้านไร่ ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพทำนา รายได้จากการจัดเก็บเองจึงมีไม่มาก งบประมาณในการบริหารงานมีจำกัด จึงทำให้การบริการประชาชนไม่ทั่วถึง ปัญหาการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติ รวมถึงมีระเบียบกฎหมายในการปฏิบัติมากเกินไปทำให้การดำเนินงานล่าช้า และขาดความคล่องตัว ปัญหาสำนักงานคับแคบ ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของพนักงานเองและไม่สะดวกต่อประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ	๑. ส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ๒. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงานให้เพียงพอและทั่วถึง ๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารต่างๆ และการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอและทั่วถึง ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของตำบล ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมถึงกฎหมายอื่นโดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท.อื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (Inside out)

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. ระบบการบริหาร - องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ คือฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบการดำเนินงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหาร ซึ่งทำให้การพัฒนาเป็นในทิศทางที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ - มีการจัดโครงสร้างภายใน ที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ - การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล - การกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีหน่วยตรวจสอบภายใน - มีการแบ่งงานและการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ - เป็น อบต.ประเภทสามัญ มีจำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้พนักงานทุกคนมีความสนทนสมกลมเกลียว - มีการประสานงานขององค์กรในระดับต่าง ๆ อย่างมีระบบ - เปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยจัดประชุมประจำหมู่บ้าน/ตำบล เพื่อรับฟังข้อเสนอปัญหาและความต้องการ เพื่อรับข้อมูลมาประกอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่	๑. ระบบการบริหาร - กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน - เป็น อบต. ประเภทสามัญ มีจำนวนพนักงานน้อย ทำให้ยังขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางบางตำแหน่ง ทำให้การดำเนินงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทางยังต้องอาศัยบุคลากรจากหน่วยงานอื่น - ปริมาณงานมีมาก บุคลากรมีน้อย มีผลทำให้ผลงานไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร - ประชาชนบางส่วนขาดสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม - การประสานงานระหว่างบางองค์กรในระดับต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางรายขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เนื่องจากเป็นผู้ได้รับตำแหน่งสมาชิกสภา เป็นสมัยแรก

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๒. ระบบข้อมูล - มีการจัดเก็บข้อมูลในการดำเนินการ	๒. ระบบข้อมูล - ไม่มีบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในการจัดเก็บในรูปแบบต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ - การจัดเก็บข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. อัตรากำลัง(พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) - อัตรากำลังประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แต่ละตำแหน่งชัดเจน และพนักงานจ้างยังเป็นบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างหมู่บ้านได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น - บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ - บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง - มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง - บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย	๓. อัตรากำลัง(พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง) - มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อตำแหน่งอัตรากำลัง - บุคลากรต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายหลายด้าน
๔. การเงินและงบประมาณ - การบริหารงานงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ - การควบคุมดูแลงบประมาณ และใช้จ่ายอย่างจำเป็น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้ไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ โดยอยู่ในเกณฑ์ไม่เกินร้อยละ ๓๐	๔. การเงินและงบประมาณ - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมได้ ทุกด้าน - เครื่องมือและอุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน เช่น อุปกรณ์สารสนเทศ , ห้องคอมพิวเตอร์บริการประชาชน , ห้องพนักงานในแต่ละส่วนงาน ฯลฯ
๕. ศักยภาพของชุมชน - มีการรวมกลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน เช่น กลุ่มอาชีพ กลุ่มออมทรัพย์ฯ กองทุนเงินล้าน ฯลฯ	๕. ศักยภาพของชุมชน - การรวมกลุ่มไม่ถาวร สมาชิกมีน้อย ทำให้กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่เข้มแข็ง - สถานที่และอาคารที่ทำการคับแคบ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ในการเกษตรได้ - มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว	๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

วิเคราะห์ศักยภาพจากปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ (Outside in)

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)
- นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล - การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง - การแก้ไขปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล - แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลกเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพมากขึ้น - ตำบลบ้านไร่ มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และสถานที่สำคัญทางศาสนา ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	- กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา - การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่าย ไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ - การกิจ ถ่ายโอนหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีเพิ่มมากขึ้น - ความทันสมัยและกระแสวัตถุนิยม ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากเกินไป - สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis
การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง
๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
๔. บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบฉันทะพิน้อง
๕. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ ทัศนคติที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. จำนวนบุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
๒. บุคลากรขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง
๓. บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน

โอกาส (opportunities : O)

๑. ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากร จากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่น
๒. มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลในระดับอำเภอ และจังหวัด

อุปสรรค (Threats : T)

๑. ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ
๒. ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาภายในหน่วยงาน
๓. นโยบายในการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ นำภารกิจที่ได้พิจารณาวิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลักและการกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมือง และการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

การกิจรอง

๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. ด้านการสนับสนุน และส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตร และการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การส่งเสริมการกีฬา จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือสวนสาธารณะ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตตำบล มีความต้องการในการบริการด้านต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิและทักษะ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่มีให้ครบถ้วนเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร ส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุก ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี เดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและงานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทาง การศึกษาเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาตำรา เรียน การวางแผนการศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ การศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงาน และแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๕) **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยราชการต่างๆ ใน ด้านงบประมาณ ด้านบัญชี ตรวจสอบยอดเงินทรงรอราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสาร ทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งหลักฐาน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และ รักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ตรวจสอบรายละเอียดการจ่าย ในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรงรอราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานกิจการสภา ๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒) ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๓.๔ งานสาธารณสุขโรค ๓.๕ งานผังเมือง ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

กรอบราชการ 19
ว่าง 7
กีดขวาง 12
การ 2

-๒๒-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้วิเคราะห์การกำหนด
ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน
วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่า
ต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านไร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	ว่าง ๓ มี.ค.๖๘ X
สำนักปลัด อบต.								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								ว่าง ๑ มี.ค.๖๖ X
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑ /	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- คนงาน (งานสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- คนงาน (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑ /	๑ /	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	๑ /	๑	-	+๑	-	X
- นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	X
- นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕ >
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๖ X
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑ /	-	-	-	ว่าง ๒ ก.ย.๖๗
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑ /	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑ X	๑	-	-	-	ว่าง ๑ พ.ค.๕๗
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒ /	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑ /	๑	-	-	-	ว่าง ๓๐ ก.ย.๖๓ รอการจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักชะ)	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑ /	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๓	๔๗	๔๘	๔๘	-	+๑	-	
รวม (พนักงานส่วนตำบล)	๒๔	๒๔	๒๕	๒๕	-	+๑	-	
รวม (ลูกจ้างประจำ)	-	-	-	-	-	-	-	
รวม (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	๙	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
รวม (รวมพนักงานจ้างทั่วไป)	๑๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ยรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างเดิม				อัตราค่าจ้างใหม่			
							2567	2568	2569	เพิ่ม/ลด		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	568,560	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,920	20,400	756,120	796,440	
สำนักงานปลัด อบต.																		
2	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	ว่าง ๓๑ ม.ค.๖๘
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
3	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	ว่าง ๒ ม.ค.๖๘
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	
5	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	362,640	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	
7	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	1	1	282,600	0	1	1	1	-	-	-	11,280	11,760	11,880	293,880	305,640	
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	ว่าง ๑ เม.ย.๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	200,280	0	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,760	208,320	216,720	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	1	1	148,920	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,920	161,160	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด กลาง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	เพิ่ม/ลด				2567	2568	2569	2567	2568	2569			
							อัตราส่วนที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า												
พนักงานจ้างทั่วไป																			
12	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
13	นักการ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
14	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
15	คนงาน (งานสวัสดิการสังคมฯ)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
16	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
17	คนงาน (งานวิเคราะห์นโยบายและแผน)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองคลัง																			
18	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	462,240	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	
ฝ่ายการเงินและบัญชี																			
19	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	-	-	-	0	0	0	1	1	-	-	+1	0	411,600	13,620	0	411,600	425,220	กำหนดใหม่
20	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	
21	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	1	462,240	0	1	1	1	-	-	-	13,320	15,240	15,720	475,560	490,800	506,520	
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง ๑ มิ.ย.๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	181,200	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,520	196,080	204,000	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	187,320	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,880	202,680	210,840	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	186,360	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	193,920	201,720	209,880	

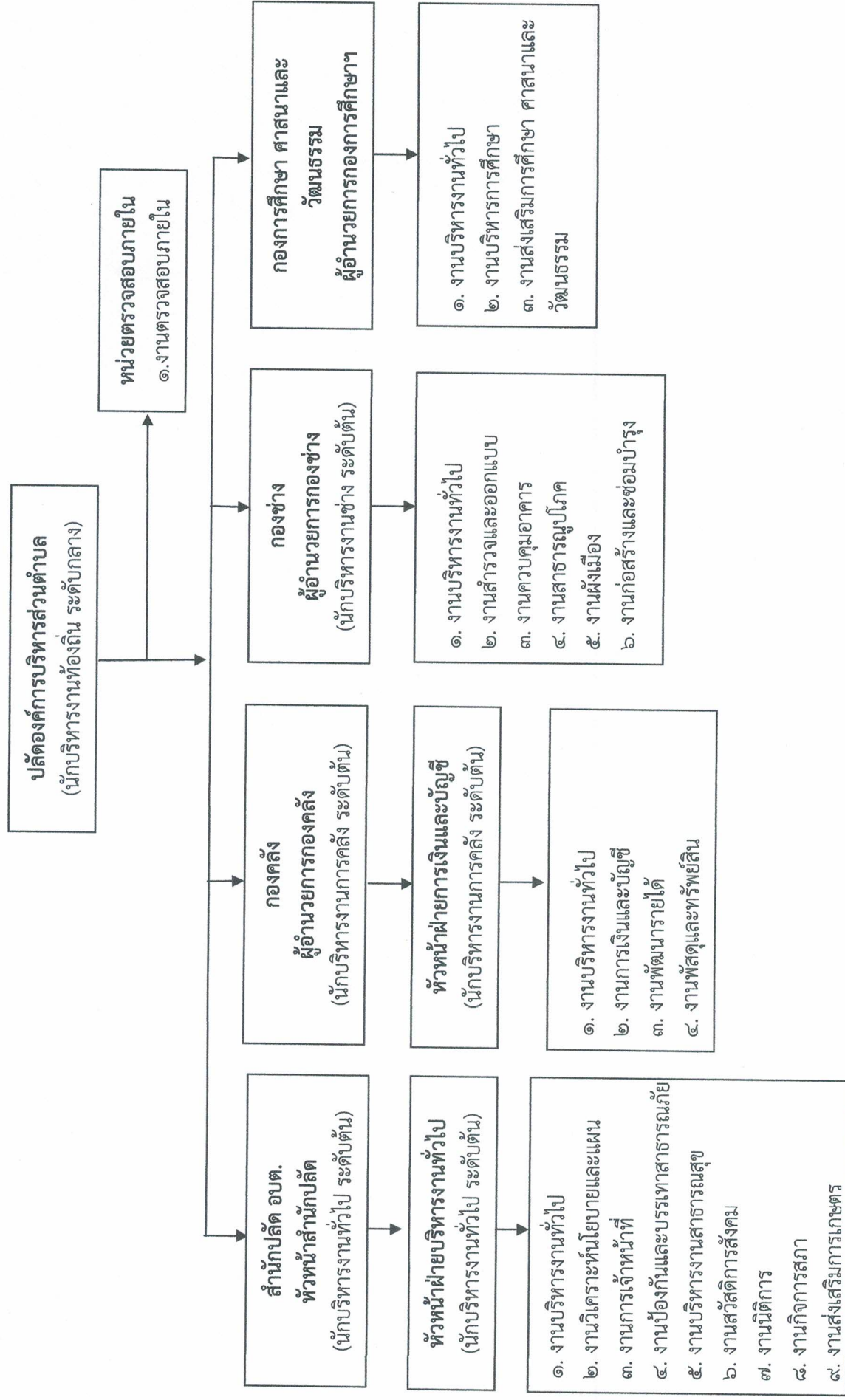
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ			
				ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	เพิ่ม/ลด			2567	2568	2569	2567	2568		2569		
กองช่าง																			
27	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	477,720	490,920	504,360	
28	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	1	341,160	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	
29	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง ๑๘ เม.ย.๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
31	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	ว่าง ๓ ก.ย.๖๗
พนักงานจ้างทั่วไป																			
32	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
33	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
34	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																			
35	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง ๑ ก.ค.๖๗
36	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำ	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)							
							เงินเดือน(1)	เงินประจำ	เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน	เงินอุดหนุน			
															เงินเดือน(1)		เงินประจำ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ต่อ)																	
37	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อบต.บ้านไร่)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
38	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (วัดโคกสลุด)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
39	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
40	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
41	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
42	ครูผู้ช่วย	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-				เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	77,040	0	1	1	1	-	-	-	3,120	3,240	3,360	83,400	86,760
ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น																	
ค่าตอบแทน 15,240 อุดหนุน 9,400																	
ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 5,840																	
44	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	155,280
พนักงานจ้างทั่วไป																	
45	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000

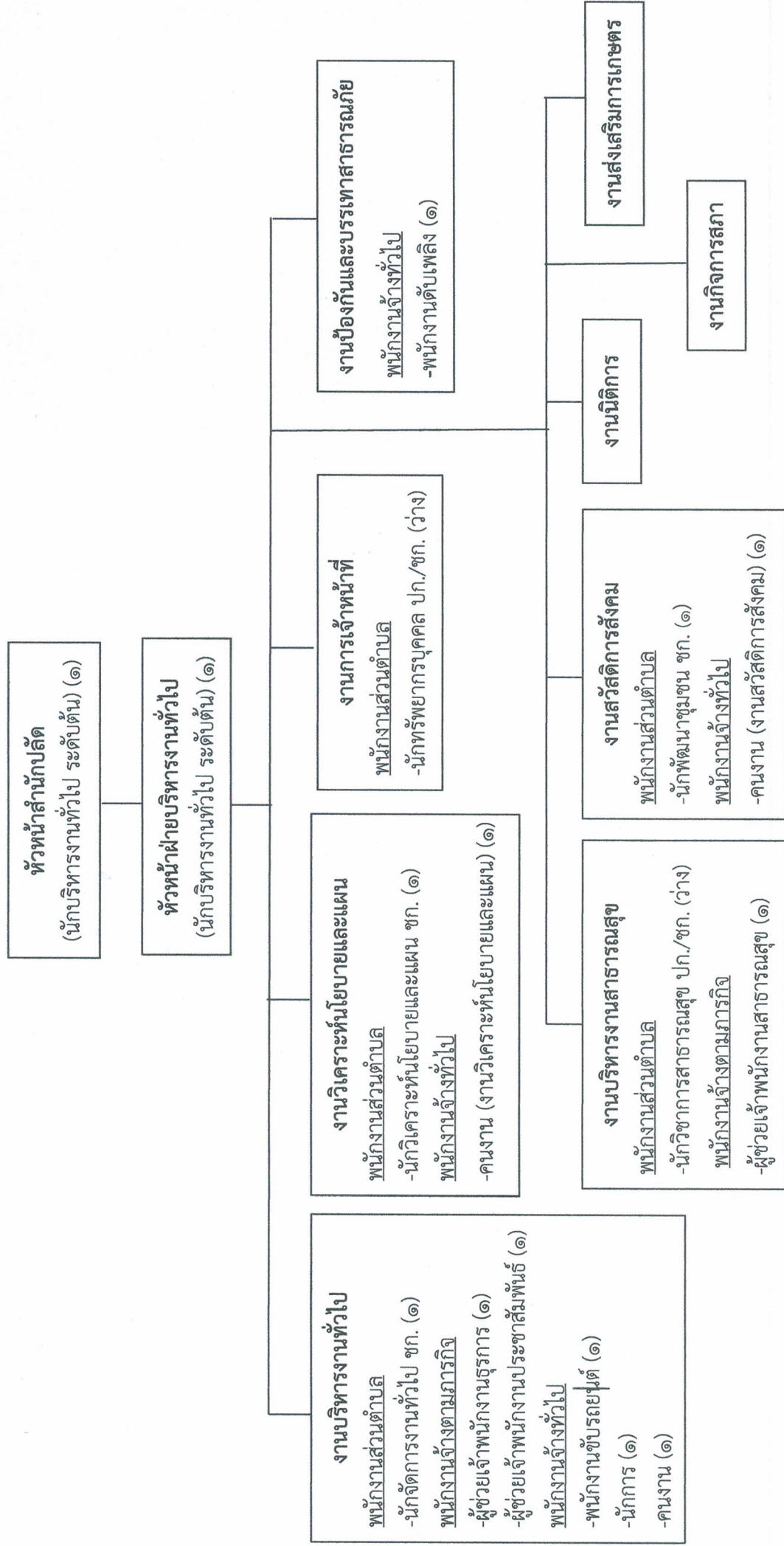
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ			
				ตำแหน่งทั้งหมด	เงินประจำ		เพิ่ม/ลด															
จำนวนคน	เงินเดือน(1)	ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569								
46	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-				2567	2568	2569	2567	2568	2569	เงินอุดหนุน
47	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	108,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																					
48	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	229,920	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680				
4	รวม		47	34	9,583,200	354,000	47	48	48	-	+1	-	289,740	710,100	317,880	10,226,940	10,937,040	11,254,920				
5	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %															1,534,041	1,640,556	1,688,238				
6	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															11,760,981	12,577,596	12,943,158				
7	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)															38,230,000	39,929,000	41,925,450				
8	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															30.76	31.50	30.87				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

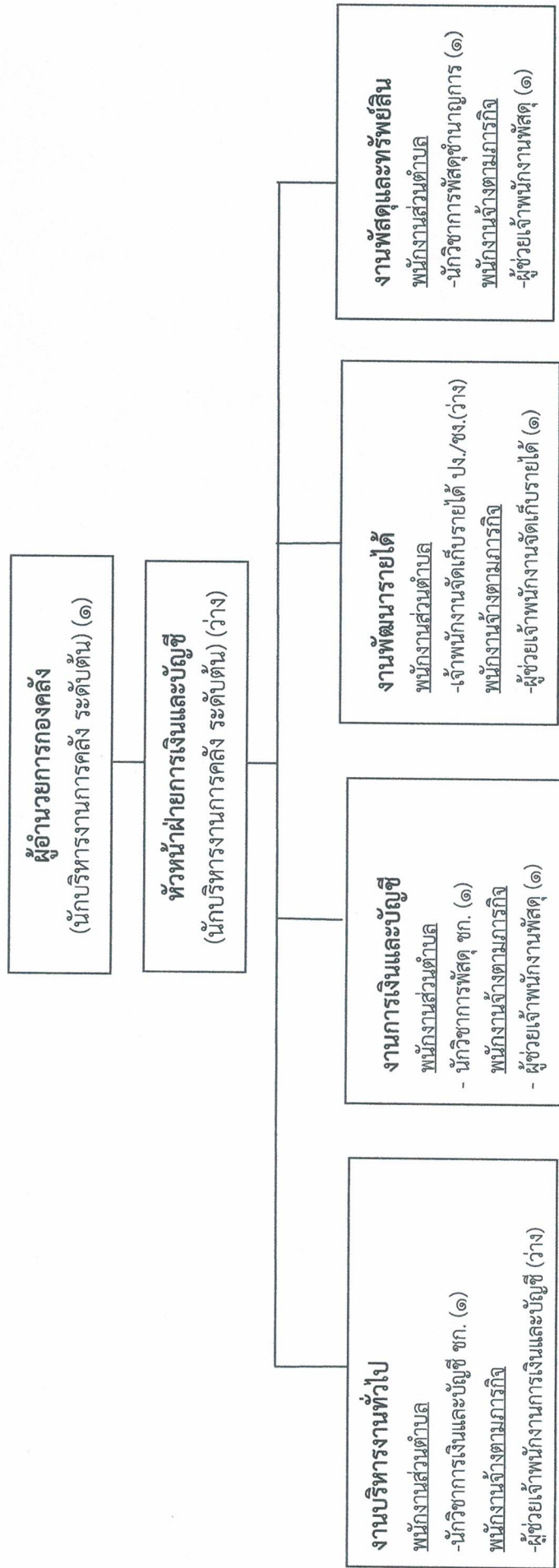


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		อัตรา	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	-	-	๒	๓	๖	๑๖

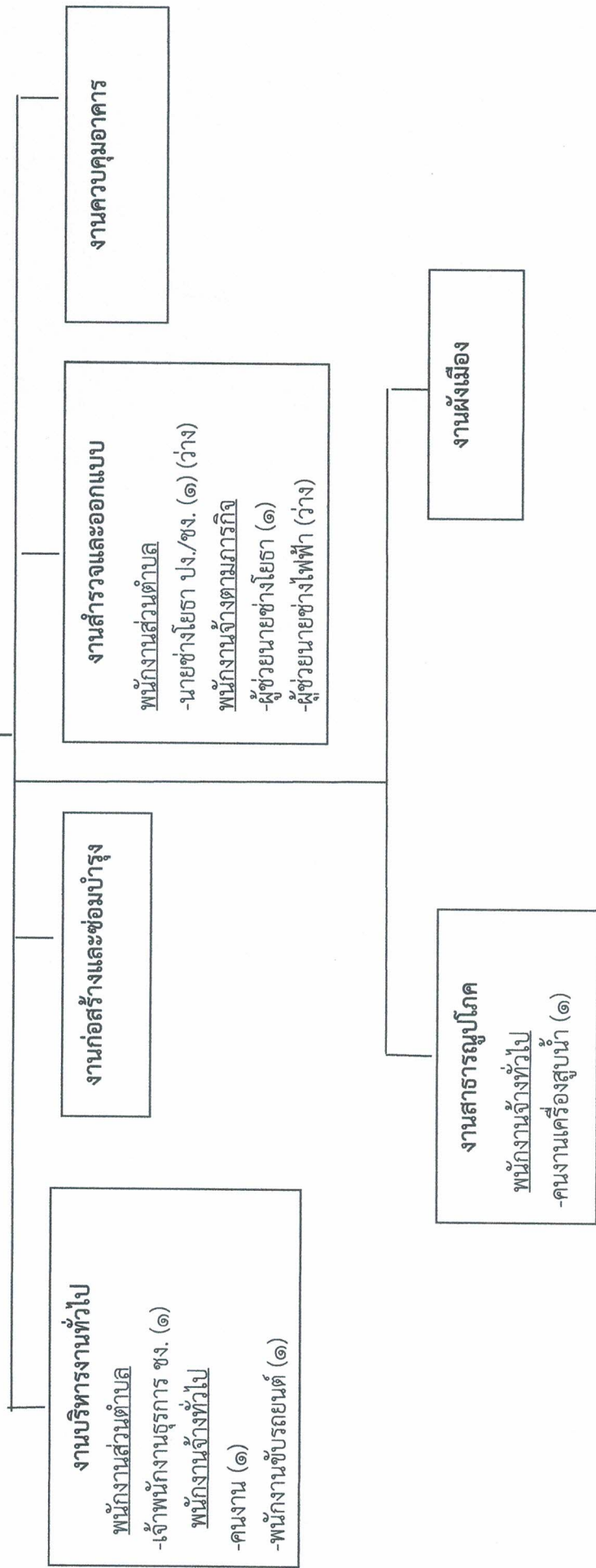
โครงสร้างองค์กร



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		อัตราว่าง	พนักงานจ้าง		อัตราว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๓	-	๑	๘

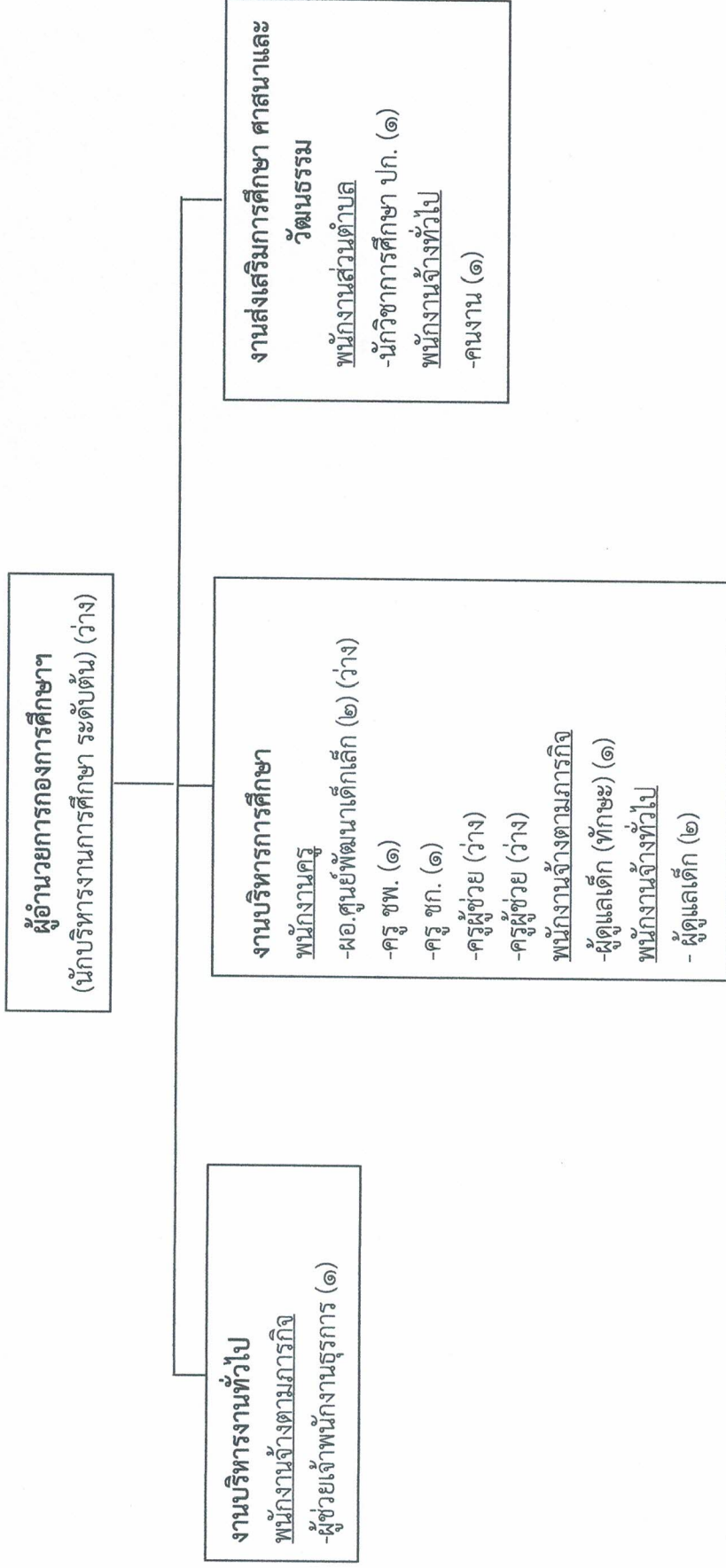
ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป			อัตราว่าง	พนักงานจ้าง		อัตราว่าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	การกิจ		ทั่วไป			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๑	๓	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			อัตรา	พนักงานครู				อัตรา		พนักงานจ้าง		อัตรา	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญ พิเศษ	เชี่ยวชาญ ชำนาญ	ปฏิบัติ งาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		ว่าง	ครู ผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ว่าง	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๒	๓	-	๑๓

ปัดต่อการบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (๑)

[illegible]

11. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x12)	เงินประจำตำแหน่ง (x12)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x12)
1	นายอำนาจ ศิริชัย	ปริญญาโท	37-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	37-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	578,400 (48,200x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)
สำนักปลัด อบต.											
2	นางสาวอัญมณ คงสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	37-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	37-3-01-2101-001	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-
3	นายวิรัตน์ บางปลากด ท่ง	ปริญญาเอก	37-3-01-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น ต้น	37-3-01-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	506,520 (42,210x12) (ค่ากลางปีงบประมาณ 2564) (1,500x12)	18,000 (1,500x12)	524,520
4	นางสาววิลยา ปิ่นแก้ว	ปริญญาโท	37-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	37-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	396,000 (33,000x12)	-	396,000
5	นายองอาจ กำแพงทองคำ	ปริญญาตรี	37-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	37-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ชก.	429,240 (35,770x12)	-	429,240
6	ว่าง	-	37-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	37-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	355,320
7	นายบัณฑิต เนียมสอาด ท่ง	ปริญญาตรี	37-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก. ชก.	37-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	305,640 (ค่ากลางปีงบประมาณ 2564) (25,470x12)	-	305,640
8	ว่าง	-	37-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	37-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	355,320

พนักงานจ้างตามภารกิจ										
9	นางสาวเพ็ญจันทร์ ศรีปาน	ปริญญาตรี	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	200,280 (16,690x12)	-	200,280
10	นางสาวสุวิวรรณ โตกำแพง	ปวส.	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	148,920 (12,410x12)	-	148,920
11	นางสาวศิรินันท์ ศรีน้อย	ปริญญาตรี	-	-	-	ผช.จพง.สาธารณสุข	-	138,000 (11,500x12)	-	138,000
พนักงานจ้างทั่วไป										
12	นายอาทิตย์ รสเผือก	ปวส.	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000 รับ 15 ค่าเบี้ย
13	นายเกษม ใจพล	ม.3	-	-	-	นักรการ	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
14	นางดวงเดือน สุดสุด	ม.3	-	-	-	คนงาน (งานบริหารงานทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
15	นางสาวอรุณี คำชัยะ	ม.6	-	-	-	คนงาน (งานสวัสดิการสังคม)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
16	นางสาวมณฑิ คุ้มทอง	ปวส.	-	-	-	คนงาน (งานวิเคราะห์นโยบายฯ)	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
17	นายเทพฤทธิ์ พึ่งศรีสัย	ม.6	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000

ทำง

29 ส.ค.68

คนงาน

(งานเกษตรวิสัย)

คนงาน

(เกษตรวิสัย)

ทำง

กองคลัง												
18	นางดวงดาว มากคิด	ปริญญาตรี	37-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	37-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)	-	510,960
19	-ว่าง-	-	37-3-04-2102-002	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	37-3-04-2102-002	หน.ฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	423,200 (36,860x12)	18,000 (1,500x12)	-	460,320
19	นางสาวศิริลักษณ์ พันธุ์สนธิ์	ปริญญาโท	37-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	37-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	442,320 (36,860x12)	-	-	442,320
20	นางสาวณฤทัย ทองเพชร	ปริญญาตรี	37-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	37-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	468,960 (39,080x12)	-	36,000 (3,000x12)	504,960
21	ว่าง	-	37-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	37-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900
(ค่ากลางเงินเดือน)												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
22	นางสาวเนาวรัตน์ ช้างแจ้ง	ปวช.	-	ผช.จพพ.ธุรการ	-	-	ผช.จพพ.ธุรการ	-	181,200 (15,100x12)	-	-	181,200
23	นางสาวธนาภรณ์ ศรีน้อย	ปวช.	-	ผช.จพพ.พัสดุ	-	-	ผช.จพพ.พัสดุ	-	187,320 (15,610x12)	-	-	187,320
24	-ว่าง-	-	-	ผช.จพพ.การเงินและบัญชี	-	-	ผช.จพพ.การเงินและบัญชี	-	-	-	-	-ว่าง-
25	นางสาววิมล พึ่งสลด	ปวช.	-	ผช.จพพ.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพพ.จัดเก็บรายได้	-	186,360 (15,530x12)	-	-	186,360

กองช่าง									
26	นายกฤตกร ทองอิม	ปริญญาตรี	37-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	37-3-05-2103-001	ต้น	435,720 (36,310x12)	42,000 (3,500x12)	477,720
27	ว่าง	-	37-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	62-3-05-4701-001	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	297,900
28	นางสุดาวรรณ ปานแย้ม	ปวส.	37-3-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	37-3-05-4101-001	ชง.	352,080 (29,340x12)	-	352,080
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
29	นายชานนท์ ตั้งมัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	138,000 (11,500x12)	-	138,000
30	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป									
31	นางสาววรารัตน์ จันทรรอด	ม.6	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
32	นายวีระ ตีอินทร์	ปวส.	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000
33	นายณัฐพงศ์ แซ่กี้	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	108,000 (9,000x12)	-	108,000

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม									
34	ว่าง	-	37-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	37-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 42,000 435,600 (ค่ากลางเงินเดือน)
35	นางสาวพิชญา ชะวาเขตต์	ปริญญาตรี	37-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	37-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	271,200 - 271,200 (22,600x12)
36	ว่าง	-		ผอ.ศพด.อบต.บ้านไร่					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
37	ว่าง	-		ผอ.ศพด.บ้านโคกสลุด					ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
38	ว่าง	-	37-3-08-6600-104	ครู	-	37-3-08-6600-104	ครู	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
39	นางเยาวรัตน์ เรืองฉาย	ปริญญาโท	37-3-08-6600-105	ครู	ขพ.	37-3-08-6600-105	ครู	ขพ.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
40	นางถัยรัตน์ เลาวกุล	ปริญญาโท	37-3-08-6600-106	ครู	ขก.	37-3-08-6600-106	ครู	ขก.	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
41	ว่าง		-	ครู	ครูผู้ช่วย	-	ครู	ครูผู้ช่วย	รอกการจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
42	นางสาวซูวัญญู อุตมหาราช	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	77,040 - 77,040 (6,420x12)
	ค่าตอบแทน 15,820 อุดหนุน 9,400 ส่วนที่ อบต.จ่ายส่วนเกิน 6,420								
43	นางสาวอริสรา แศทอง	ปริญญาตรี	-	ผช.จพพ.ธุรการ	-	-	ผช.จพพ.ธุรการ	-	138,000 - 138,000 (11,500x12)
พนักงานจ้างทั่วไป									
44	นางสาวปราณี ชูศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 - 108,000
45	นางสาวมยุรา เงินกลิ่น	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริม
46	นางสมบุญรณ์ แสงนิล	ม.3	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 - 108,000
หน่วยตรวจสอบภายใน									
47	นางสาวนาราภัทร จันทะคุณ	ปริญญาตรี	37-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	37-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	253,680 - 253,680 (21,140x12)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชนและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างในการมีส่วนร่วมการสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงานให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสนสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การในการ พัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมใน องค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ที่สร้างความ โปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าตาล ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านไร่ เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกันและบรรลู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

๑.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทาง ดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทาง ดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้องชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คนหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตน หรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมือคด

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลยหรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้า ส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้อง ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการ ด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการ ต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายใน เวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คำนึงด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็น แบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อ การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงเหมาะสม ด้วยความ ระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทาง ดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติดนินทาจนก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทาง ดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กัน หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลัก ความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเอง ให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย
๑๑.แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ได้เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวอรรวรรณ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ที่	อบต.	ภาระ คชจ.ด้านบุคคล		รายการการขอกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง	ปริมาณงาน และอัตราคน ที่ต้องการ	มติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก	
		ร้อยละ				เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ
		เดิม	ใหม่				
๒๒	อำเภอบางกระทุ่ม อบต.พาคาล	๑๘.๔๐	๑๘.๒๗	๑. ขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในส่วราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป พร้อมกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑.๑.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เข้าใกล้ ปลัด จำนวน ๑ อัตรา	ผ่านเกณฑ์ การประเมิน ตัวชี้วัดค่างาน ด้วยคะแนน ๔๗๗ คะแนน	✓	
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ							
๑. กรณีกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด สำนักปลัด คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ตำแหน่งดังกล่าว ได้ผ่านเกณฑ์การประเมิน ตัวชี้วัดค่างาน จากคณะกรรมการฯ มาแล้ว ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๖๐ คะแนน คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว โดยให้ อบต. ไปจัดทำปริมาณงานตามแบบ ๔ และแบบ ๕ ในภาพรวมของฝ่าย โดยฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีงานได้บ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ภายใต้การบังคับบัญชา ให้ระบุปริมาณงานทุกงานให้ครบถ้วนด้วย							
๒๓	อบต.บ้านไร่	๓๐.๓๑	๓๑.๕๐	๑. ขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในส่วราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ๑.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี พร้อมกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑.๑.๑ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา	ผ่านเกณฑ์ การประเมิน ตัวชี้วัดค่างาน ด้วยคะแนน ๔๗๔ คะแนน	✓	

นายก อบต.บ้านไร่
นาย... นายก อบต.บ้านไร่
นาย... นายก อบต.บ้านไร่

เอกสารประกอบวาระที่ ๕.๙

บัญชีให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ที่	อบต.	ภาระ คชจ.ด้านบุคคล		รายละเอียดการขอกำหนดตำแหน่ง และปรับปรุงตำแหน่ง	ปริมาณงาน		มติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก		
		ร้อยละ			และอัตราคน	เห็นชอบ	ไม่เห็นชอบ		
		เดิม	ใหม่						
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ									
๑. กรณีกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) สังกัด สำนักปลัด คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ตำแหน่งดังกล่าว ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดค่างาน จากคณะกรรมการฯ มาแล้ว ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๖๐ คะแนน คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว โดยให้ อบต. ไปจัดทำปริมาณงานตามแบบ ๔ และแบบ ๕ ในภาพรวมของฝ่าย โดยฝ่ายการเงินและบัญชีมีงานได้บ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ภายใต้การบังคับบัญชา ให้ระบุปริมาณงานทุกงานให้ครบถ้วนด้วย									
	อำนาจเงินงบประมาณ								
๒๔	อบต.วังยาง	๒๐.๕๖	๒๑.๗๒	๑. ขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในส่วนราชการ จำนวน ๑ ฝ่าย ได้แก่ ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป พร้อมกำหนดตำแหน่ง ดังนี้ ๑.๑.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา	ผ่านเกณฑ์		✓		
					การประเมิน				
					ตัวชี้วัดค่างาน				
					ด้วยคะแนน				
					๔๘๖ คะแนน				
รายละเอียดประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ									
๑. กรณีกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัด สำนักปลัด คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ตำแหน่งดังกล่าว ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัดค่างาน จากคณะกรรมการฯ มาแล้ว ด้วยคะแนนไม่ต่ำกว่า ๔๖๐ คะแนน คณะอนุกรรมการฯ จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งดังกล่าว โดยให้ อบต. ไปจัดทำปริมาณงานตามแบบ ๔ และแบบ ๕ ในภาพรวมของฝ่าย โดยฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีงานได้บ้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ภายใต้การบังคับบัญชา ให้ระบุปริมาณงานทุกงานให้ครบถ้วนด้วย									

วิมล... ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๕
 ...ผอ.กลุ่มงาน...
 ...เจ้าหน้าที่... ๒๙ พ.ค. ๒๕๖๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน และบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ในกองคลัง นั้น

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งฝ่ายภายในส่วนราชการทั้งหมด ๑ ฝ่าย

๓.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป แบ่งงานภายในฝ่ายทั้งหมด ๙ งาน ดังนี้

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๑.๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓.๑.๓. งานนิติการ

๓.๑.๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๕. งานสวัสดิการสังคม

๓.๑.๖. งานกิจการสภา

๓.๑.๗. งานบริหารงานสาธารณสุข

๓.๑.๘. งานการเจ้าหน้าที่

๓.๑.๙. งานส่งเสริมการเกษตร

๔. กองคลัง แบ่งฝ่ายภายในส่วนราชการทั้งหมด ๑ ฝ่าย

๔.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี แบ่งงานภายในฝ่ายทั้งหมด ๔ งาน ดังนี้

- ๔.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๔.๑.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๔.๑.๓ งานพัฒนารายได้
- ๔.๑.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๕. กองช่าง แบ่งงานภายในส่วนราชการทั้งหมด ๖ งาน ดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๒ งานสำรวจและออกแบบ
- ๕.๓ งานควบคุมอาคาร
- ๕.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๕.๕ งานผังเมือง
- ๕.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๖. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งงานภายในส่วนราชการทั้งหมด ๓ งาน ดังนี้

- ๖.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๖.๒ งานบริหารงานการศึกษา
- ๖.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวอรรณณ์ วาจามัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ ๑๔๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ วรรคแรก และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) และหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวอรรณพ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

พิมพ์/ทวน.....
 ว่าง/ตรวจ.....
 ปลัด.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ พล ๗๕๑๐๑/๑๙

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ต้นเรื่อง

ด้วยกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีความประสงค์ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ คือ หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เพื่อให้การปฏิบัติงานและความรับผิดชอบงานด้านการเงินและบัญชี และงบประมาณของหน่วยงาน ดำเนินงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเท็จจริง

ปัจจุบันมีงานและการแบ่งส่วนราชการในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑(ว่าง)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	นักวิชาการพัสดุ	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
	งานพัฒนารายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑(ว่าง)
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การบริหารจัดการภารกิจในกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ฝ่ายการเงินและบัญชี พร้อมกันนี้ได้แนบรายละเอียดมาเพื่อพิจารณาด้วยแล้ว

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทร์ชนัน ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

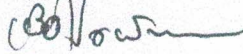
(ลงชื่อ)

(นายองอาจ กำแพงทองคำ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



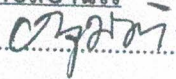
(ลงชื่อ)



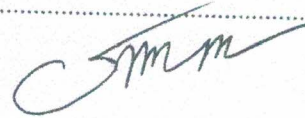
(นายอำนาจ ศิริชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่



(ลงชื่อ)



(นางสาวอรรณ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทรชญา ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ. ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

-
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุม
- รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
- การกำหนดโครงสร้าง ฝ่ายการเงินและบัญชี
ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล /ตำแหน่ง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง

๒๐
(นางสาวอินทร์ญาณ ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ พล ๗๙๑๐๑/๒๐

วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ที่ ๑๔๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ โดยคณะกรรมการมีอำนาจ บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน คือ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และตามบันทึกข้อความของสำนักปลัด ที่ พล ๗๙๑๐๑/๑๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้ติดตามและประเมินผลความเคลื่อนไหว ของอัตรากำลังที่มีอยู่เพื่อพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ปรับลดตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ฝ่ายเลขานุการจึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณา กำหนดวัน เวลาและสถานที่ เพื่อดำเนินการประชุมต่อไป

(นายองอาจ กำแพงทองคำ)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- แจ้งคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน
- กำหนดประชุมวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

(นางสาวอรรณพ วาจามัน)

(นางสาวอรรณพ วาจามัน)

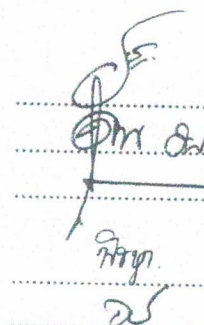
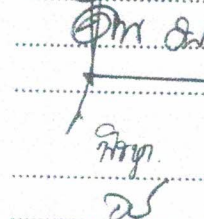
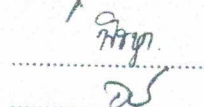
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รับทราบ

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑. นายอำนาจ ศิริชัย | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ |
| ๒. นางดวงดาว มากคิด | ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๓. นายกฤษกร ทองอิม | ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๔. นางสาวพิชญา ชะวาเขตต์ | นักวิชาการศึกษา รักษาการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ |
| ๕. นางสาวอินทร์ชัญญา ศรีจันทร์ | นักทรัพยากรบุคคล |

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทร์ชัญญา ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


ทพ.อ. 
ทพ. 

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

วันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวอรรณ วาจามัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประธานกรรมการ		
๒	นายอำนาจ ศิริชัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ กรรมการ		
๓	นางดวงดาว มากคิด	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๔	นายกฤษกร ทองอิม	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางสาวพิชญา ชะวาเขตต์	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ กรรมการ		
๖	นายองอาจ กำแพงทองคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางสาวอินทร์ชัญญ์ ศรีจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทร์ชัญญ์ ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

วันพุธที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

ผู้มาประชุม

๑. น.ส. อรวรรณ วาจามัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่	ประธานกรรมการ
๒. นายอำนาจ ศิริชัย	ปลัด อบต.บ้านไร่	กรรมการ
๓. นางดวงดาว มากคิด	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายกฤษกร ทองอิม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. น.ส. พิษญา ชะวาเขตต์	นักวิชาการศึกษา	
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ	กรรมการ
๖. นายองอาจ กำแพงทองคำ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. น.ส. อินทร์ชญาณ์ ศรีจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุม

เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางสาวอรวรรณ วาจามัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประธานในที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

น.ส. อรวรรณ วาจามัน
ประธานกรรมการ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ที่ ๑๔๙/๒๕๖๖ ลงวันที่
๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทร์ชญาณ์ ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

-รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓

ติดตามการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

น.ส. อรวรรณ วาจามัน

ในวันนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ มีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะกรรมการ

ประธานกรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ร่วมประชุมเพื่อพิจารณา เพื่อกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คณะกรรมการร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิด พิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเตรียมการรองรับภาระความรับผิดชอบในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงพร้อมกับให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาในการเพิ่มหรือลดจำนวน ข้าราชการ และพนักงานจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ ที่มีอยู่ในกองคลังด้วย ในลำดับต่อไป ดิฉันขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบ ขอเชิญค่ะ

สำเนาถูกต้อง

๒

(นางสาวอินทร์ชัญญา ศรีจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/นายองอาจ...

นายองอาจ กำแพงทองคำ ปัจจุบันตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้กำหนด
 เลขานุการ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
 จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
 ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น
 ๑ สำนัก ๓ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดจำนวนอัตรากำลัง ดังต่อไปนี้

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
ปลัด	บริหารงานท้องถิ่น	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	งานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑
สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	งานบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑
		พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑
		คนงาน (ทั่วไป)	๑
		นักการ (ทั่วไป)	๑
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ)	๑
	งานการเจ้าหน้าที่	คนงาน (งานวิเคราะห์ฯ) (ทั่วไป)	๑
		นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑
		นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑
	งานสวัสดิการสังคม	คนงาน (งานสวัสดิการสังคม) (ทั่วไป)	๑
		นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ภารกิจ)	๑
		พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑
	งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย		
กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	งานกิจการสภา	-	-
	งานนิติการ	-	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-
	งานการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	-
	งานพัฒนารายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑
		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑

สำเนาถูกต้อง

๒

(นางสาวอินทร์ชัญญา ศรีจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ส่วนราชการ	งานภายในส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง
กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	งานสำรวจและออกแบบ	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-
		ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑
		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	-
	งานสาธารณูปโภค	คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑
	งานบริหารงานทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑
		คนงาน (ทั่วไป)	๑
		พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	-
	งานควบคุมอาคาร	-	-
	งานผังเมือง	-	-
กองการศึกษา ฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับต้น)	งานบริหารงานทั่วไป	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑
	งานบริหารการศึกษา	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-
		ครู คศ.๓	๑
		ครู คศ.๒	๑
		ครู คศ.๑	-
		ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	-
		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑
		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑
	งานส่งเสริมการศึกษา ฯ	นักวิชาการศึกษา ชก.	๑

น.ส.อรรณพ วาจามัน

ประธานกรรมการ

ที่ประชุม

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่หรือไม่

- ไม่มี

น.ส.อรรณพ วาจามัน

ประธานกรรมการ

หากไม่มีมติฉันขอให้เลขานุการได้แสดงข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เดิม และข้อมูลโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ที่จะมีหลังจากการกำหนด
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งแสดง
อัตรากำลังที่เกิดจากการกำหนดฝ่ายการเงินและบัญชี อัตรากำลังก่อนปรับ
และหลังปรับ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ให้คณะกรรมการได้รับทราบและร่วมกัน
พิจารณา ขอเชิญค่ะ

นายองอาจ กำแพงทองคำ

เลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนด
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน
ตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ
และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔
รายละเอียดดังต่อไปนี้

สำเนาถูกต้อง

๖

(นางสาวอินทร์ญาณ ศรีจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่จะมีหลังจากกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม		โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่		
ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	ส่วนราชการ	โครงสร้างส่วนราชการภายใน	
ปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัด	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
สำนักปลัด	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสวัสดิการสังคม ๕. งานบริหารสาธารณสุข ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานนิติการ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร	สำนักปลัด	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสวัสดิการสังคม ๕. งานบริหารสาธารณสุข ๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗. งานนิติการ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร
กองคลัง	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานบริหารงานทั่วไป	กองคลัง	ฝ่ายการเงินและบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานบริหารงานทั่วไป
กองช่าง	๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานสำรวจและออกแบบ ๓. งานควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณสุขโรค ๕. งานผังเมือง ๖. งานบริหารงานทั่วไป	กองช่าง	-	๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานสำรวจและออกแบบ ๓. งานควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณสุขโรค ๕. งานผังเมือง ๖. งานบริหารงานทั่วไป
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ฯ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ฯ

สำเนาถูกต้อง

๒๕

(นางสาวอินทร์ชัญญา ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. ตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นใหม่จากการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง
สำนักปลัด (นักบริหาร งานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานวิเคราะห์นโยบายและ แผน ๓. งานการเจ้าหน้าที่ ๔. งานสวัสดิการสังคม ๕. งานบริหารสาธารณสุข ๖. งานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย ๗. งานนิติการ ๘. งานกิจการสภา ๙. งานส่งเสริมการเกษตร	<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> -หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับต้น <u>ประเภทวิชาการ</u> -นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. -นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. -นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ปก./ชก. -นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. -นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -พนักงานขับรถยนต์ -คนงาน (ทั่วไป) -นักรการ -คนงาน (งานวิเคราะห์ฯ) -คนงาน (งานสวัสดิการฯ) -พนักงานดับเพลิง
กองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับต้น)	ฝ่ายการเงิน และบัญชี	๑. งานการเงินและบัญชี ๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. งานพัฒนารายได้ ๔. งานบริหารงานทั่วไป	<u>ประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> -หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ระดับต้น <u>ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. -นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. <u>ประเภททั่วไป</u> -เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
กองช่าง (นักบริหาร งานช่าง ระดับต้น)	-	๑. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๒. งานสำรวจและออกแบบ ๓. งานควบคุมอาคาร ๔. งานสาธารณูปโภค ๕. งานผังเมือง ๖. งานบริหารงานทั่วไป	<u>ประเภททั่วไป</u> -นายช่างโยธา ปง./ชง. -เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยนายช่างโยธา -ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -พนักงานขับรถยนต์ -คนงาน (ทั่วไป) -คนงานเครื่องสูบน้ำ
กองการศึกษาฯ (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานส่งเสริมการศึกษา ฯ	<u>ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. <u>บุคลากรทางการศึกษา</u> -ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -ครู คศ.๓ -ครู คศ.๒ -ครู คศ.๑ -ครูผู้ช่วย	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> -ผู้ดูแลเด็ก -คนงาน
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	๑.งานตรวจสอบภายใน	<u>ประเภทวิชาการ</u> -นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	(นางสาวอินทร์ชญาน์ ศรีจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญก

สำเนาถูกต้อง
๒๕

๓. อัตราการจ้างก่อนกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด	๑	-	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๗	-	๓	๖	๑๖
กองคลัง	๔	-	๔	-	๘
กองช่าง	๓	-	๒	๓	๘
กองการศึกษาฯ	๘	-	๒	๓	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๒๔	-	๑๑	๑๒	๔๗

๔. อัตราการจ้างหลังกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ส่วนราชการ	พนักงานส่วน ตำบล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ปลัด	๑	-	-	-	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
สำนักปลัด	๗	-	๓	๖	๑๖
กองคลัง	๕	-	๔	-	๙
กองช่าง	๓	-	๒	๓	๘
กองการศึกษาฯ	๘	-	๒	๓	๑๓
รวมทั้งสิ้น	๒๕	-	๑๑	๑๒	๔๘

การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	คิดเป็น ร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๓๘,๒๓๐,๐๐๐	-	๙,๙๔๓,๗๑๔	๒๖.๐๑
๒๕๖๘	๓๙,๙๒๙,๐๐๐	-	๑๐,๒๓๖,๒๑๖	๒๕.๖๓
๒๕๖๙	-	๔๑,๙๒๕,๔๕๐	๑๐,๕๓๗,๑๑๘	๒๕.๑๓

การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ หลังกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี ดังนี้

ปี	งบประมาณรายจ่ายประจำปี		ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ที่เพิ่มขึ้น	คิดเป็น ร้อยละ
	ตามข้อบัญญัติงบประมาณ	ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี		
๒๕๖๗	๓๘,๒๓๐,๐๐๐	-	๑๐,๓๖๘,๙๓๔	๒๗.๑๒
๒๕๖๘	๓๙,๙๒๙,๐๐๐	-	๑๐,๖๗๕,๒๕๖	๒๖.๗๓
๒๕๖๙	-	๔๑,๙๒๕,๔๕๐	๑๐,๙๘๙,๕๗๘	๒๖.๒๑

(นางสาวอินทร์ชัญญ์ ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

น.ส. อรพรรณ วาจามัน
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดที่จะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม หรือสอบถามข้อมูล
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อัตรากำลังก่อนปรับและหลังปรับ ภาระ
ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
พ.ศ.๒๕๔๒ ก่อนและหลังจากการกำหนดตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล อีกหรือไม่

ที่ประชุม

- ไม่มี

น.ส. อรพรรณ วาจามัน
ประธานกรรมการ

หากไม่มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็น ดิฉันจะ
ขอมติที่ประชุมในการกำหนด ฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การ
บริหารส่วนตำบล ขอมติค่ะ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่
กำหนด ฝ่ายการเงินและบัญชี ของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล
ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอ

น.ส. อรพรรณ วาจามัน
ประธานกรรมการ

ในลำดับการต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ต้องดำเนินการ
ในส่วนเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ขอเชิญเลขานุการชี้แจงให้คณะกรรมการได้
รับทราบ ขอเชิญค่ะ

นายองอาจ กำแพงทองคำ
เลขานุการ

เรียนประธานกรรมการและกรรมการทุกท่าน สำหรับรายละเอียดการกำหนด
ฝ่ายการเงินและบัญชี ในกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตาม
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
ระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดพิษณุโลก เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ จะต้องเสนอขอแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของ
งานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อมิ
ให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการ
ประเมินประกอบไปด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | ประธาน |
| ๒. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน | กรรมการ |
| ๓. ผู้นำชุมชนในเขต อบต.ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง
ระดับตำแหน่งที่ ก.อบต. จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน | กรรมการ |
| ๔. ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย
โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน | กรรมการและเลขานุการ |

ซึ่งการดำเนินการตามประกาศดังกล่าวข้างต้นเพื่อประเมินตัวชี้วัดต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์ของ
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก คงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการระยะหนึ่ง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอินทร์ชัญ ศรีจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระที่ ๔

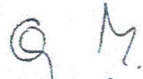
เรื่อง อื่นๆ
-ไม่มี-

นางสาวอรรณณ วาจามัน
ประธานกรรมการ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ อีกไหมคะ ในวาระนี้ เมื่อ
ไม่มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอีก ดิฉันขอปิดประชุมค่ะ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

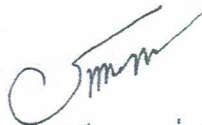
(ลงชื่อ)



(นายองอาจ กำแพงทองคำ)
เลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวอรรณณ วาจามัน)
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ)



(นางดวงดาว มากคิด)
กรรมการ

(ลงชื่อ)



(นายเกษกร ทองอิม)
กรรมการ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวอินทร์ชญาณ์ ศรีจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

ที่ ๑๓๐/๒๕๖๘

เรื่อง จัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขึ้นใหม่ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ จึงจัดบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางสาวอรรณณ วาจามัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่

