

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา
อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีนับประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง	๗/๗



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา อำเภอนหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

๑. หลักการและเหตุผล

คำอธิบาย : ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ระบุหลักการและเหตุผลในการปรับปรุงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีวัตถุประสงค์ในการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเหตุผลและความจำเป็นขององค์กร ดังต่อไปนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ฯลฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบลอีก ๑ ท่าน เป็นเลขานุการ เป็นคณะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเป็นเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปทุมธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา วิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติเป็นจุดเด่นในพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบ เช่น ศูนย์การเรียนรู้ เศรษฐกิจพอเพียงในหมู่ที่ ๒
๒. ราษฎรในชุมชนไม่หนาแน่นส่วนมากเป็นคนในพื้นที่ สะดวกในการติดต่อประสานงาน ในการทำโครงการและกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา
๓. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง
๔. บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในบริบท/สภาพแวดล้อมของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๕. การร่วมมือกันของภาคประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเข้าใจบทบาท ภาระหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา เป็นองค์กรขนาดกลาง แต่ประชากรในพื้นที่ยึดอาชีพ ทำสวน ทำนา ทำไร่ ทำไร่ทำนาประมาณรายได้ในการจัดเก็บได้น้อย เพื่อเทียบกับประชากรในพื้นที่
๒. ขาดบุคลากรในการจัดเก็บรายได้ หรือการจัดทำแผนที่ภาษี
๓. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติต่าง ๆ
๔. การใช้งบประมาณต่อการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ความรู้มีน้อย
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรขององค์กร มีแต่ตำแหน่งสายงานปฏิบัติและ ตำแหน่งว่าง สำหรับตำแหน่งสายงานบริหารว่างลงเป็นเวลานาน
๖. บุคลากรขาดความรู้ในสายงานตัวเอง และปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่ง
๗. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเทือกสวน ไร่ นา ทำให้ยากต่อการจัดเก็บรายได้

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวให้สู่ประชาคมอาเซียน
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการ สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวให้สู่ประชาคมอาเซียน
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง ตามที่กฎหมายและระเบียบกำหนด
๔. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอด วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
๕. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียม และทั่วถึง
๖. รัฐบาลมีนโยบาย และให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหารัฟฟายาการ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “โครงการเศรษฐกิจพอเพียง” ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ในรัชกาลที่ ๙
๘. รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

อุปสรรค (Threat – T)

๑. สภาวะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. สภาวะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลง และไม่ต่อเนื่อง
๔. ชุมชนและประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร
๕. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา แยกเป็นด้าน ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน และจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. พื้นที่เหมาะสมแก่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

จุดอ่อน (Weakness = W)

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน สะพาน ทางเท้า ไม่สะดวก ชำรุด เป็นหลุม เป็นบ่อ
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ขณะนี้ยังใช้น้ำบาดาลในเขตพื้นที่เป็นส่วนมาก
- ปัญหาเกี่ยวกับกระแสไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะตามถนนหนทาง ทางร่วม ทางแยก ไม่เพียงพอ เกิดการเสียอุปอยู่ครั้ง
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร
- ระบบประปาภายในหมู่บ้านมีไม่ทั่วถึงและไม่ได้มาตรฐานเพราะเป็นน้ำบาดาล

โอกาส (Opportunity = O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. การเจริญเติบโตในด้านท่องเที่ยว เพราะพื้นที่เป็นทางผ่านสามารถเดินทางไป จังหวัดสระบุรี จังหวัดอยุธยา จังหวัดนครนายกได้
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = s)

๑. การเจริญเติบโตทางด้านการท่องเที่ยว
๒. เอกลักษณ์ของท้องถิ่น เป็นจุดขายกับนักท่องเที่ยว
๓. การประกอบอาชีพปลูกพืช ผัก ผลไม้ ในเขตพื้นที่ มีผลไม้ล้นมือเขียวหวานที่ขึ้นชื่อ
๔. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมท้องถิ่นเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ อุตสาหกรรมในพื้นที่คุณภาพต่ำ
๒. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอ
๓. รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ เช่น รายกรว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๔. ราษฎรขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
๕. กลุ่มอาชีพต่างๆ ขาดความรู้ และเงินทุนในการดำเนินงาน
๖. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมและช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น
๒. มีเกษตรกรเข้ามาประกอบอาชีพมากยิ่งขึ้น
๓. รัฐบาลได้เข้ามาให้ความรู้ในด้านเกษตรกร และการประกอบอาชีพเสริม
๔. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลา ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น
๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี ฯลฯ
๖. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาสทางการศึกษา
๗. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ
๘. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
๙. มีแผนปณิกสงเคราะห์ระดับชุมชน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
๓. ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
๔. กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
๕. คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมอาชีพ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. เด็กที่จบการศึกษามัธยมศึกษา ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึก
๒. กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่
๓. มีการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ โรคพิษสุนัขบ้า
๔. ยังมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดเข้ามาในกลุ่มเยาวชน
๕. เด็กและเยาวชนไม่มีสถานที่และอุปกรณ์กีฬา และออกกำลังกายที่ทั่วถึง
๖. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม ศาสนา วัฒนธรรม และการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่นโรงพยาบาลหนองเสือ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติรังสิต

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการ และความต้องการประชาชนมีความต้องการผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม
๔. ผู้นำชุมชนตระหนัก และเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ และสัตว์ป่าที่หายากควรแก่การอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม
๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสัตว์ป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์
๔. ขาดความต่อเนื่องของโครงการในแต่ละแผนการ ที่ได้ดำเนินการไป

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

๓. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

๔. รัฐบาลเข้ามามีส่วนร่วมให้การสำรวจและอนุรักษ์พันธุ์ไม้หายากให้ชุมชน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านการขับเคลื่อน

ดังนั้นยังมีหลายด้านต่างๆ อีกมากมายที่ต้องการศึกษา พัฒนา และปัญหาต่อไป เช่น

๑. ด้านการเมือง – การบริหาร

- ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย
- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- บุคลากรในสำนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- นักการเมืองท้องถิ่นขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่
- ขาดความเข้มแข็ง และประชาชนไม่มีความสนใจเกี่ยวกับการบริหารทางการเมือง

๒. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาในลำคลองมีวัชพืชเป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อน
- ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ
- ประชาชนไม่มีความรู้เรื่องการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการช่วยกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สภาพพื้นที่ไม่สวยงามมีหญ้าขึ้นรก

๓. ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

- เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่ได้รับการศึกษาต่อหรือฝึกอาชีพ
- ขาดอุปกรณ์ การเรียนการสอนของโรงเรียน
- ด้านการเรียนการสอนเรื่องภาษาอังกฤษ ยังเป็นปัญหา

- กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ไม่ได้รับความสนใจและเอาใจใส่เท่าที่ควรจากประชาชนโดยเฉพาะเยาวชนคนรุ่นใหม่

๔. ด้านแหล่งน้ำ

- การประปา ระบบจ่ายน้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุม และเป็นระบบน้ำบาดาล

๕. ด้านสาธารณสุข

- ยังมีแหล่งเกิดไข้เลือดออกในชุมชน
- ปัญหายาเสพติด

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุง ซ่อมแซม สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง ถนนลูกรัง
- ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ติดตั้งไฟทางตามถนนในตำบล
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะประจำหมู่บ้าน
- ขุดลอกคลอง วางท่อระบายน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ส่งเสริมการฝึกทักษะอาชีพ
- จัดหาอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ก่อสร้างร้านค้าชุมชนและลานค้าชุมชน
- จัดฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. ด้านสังคม

- สนับสนุนงบประมาณให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อมเอดส์ ผู้ด้อยโอกาส
- สร้างสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา ให้เด็กและเยาวชนเล่นกีฬาต้านยาเสพติด
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคไข้เลือดออก โรคพยาธิ โรคเอดส์ และโรคอื่นๆ
- ต้องการอุปกรณ์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ อสม.

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและความรู้เกี่ยวกับ อบต. ให้กับประชาชน
- จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เพียงพอ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมให้เด็กเยาวชน ได้ศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน ให้เด็กได้ทานครบทุกมื้อ
- ปรับปรุงและจัดหาหนังสือให้กับที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนให้เด็ก
- สนับสนุนกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ราษฎร

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดฝึกอบรมการจัดเก็บและคัดแยกขยะ
- จัดฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนโครงการปลูกป่าชุมชน
- ปรับปรุงและก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
- กำจัดหญ้าสองข้างทางถนนและที่สาธารณะให้สวยงาม สะอาด
- กำจัดวัชพืชในแม่น้ำลำคลองธรรมชาติ

๗. ด้านแหล่งน้ำ

- ขยายเขตท่อประปาครบทุกครัวเรือน
- ขุดลอกคูคลองให้สะอาด
- ป้องกันการเจริญเติบโตของวัชพืชในแหล่งน้ำ

๘. ด้านสาธารณสุข

- ต้องการให้ตำบลปลอดยาเสพติด
- ต้องการสนามกีฬา และอุปกรณ์กีฬา
- ให้ความรู้เกี่ยวกับด้านสุขภาพ การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๓ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ., พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา โดยใช้เทคนิค *Swot* เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก *Swot* องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๓ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๔(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๔(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๔(๓))
๕. การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
๗. การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๖๗ (๑))
๘. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกับระหว่างอปท.อื่น
๙. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๑๐. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๑๑. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๑๒. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๓. การจัดให้มีตลาด
๑๔. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

๑. ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
๘. การจัดการศึกษา
๙. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๑๐. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๑๑. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๒. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๑๓. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๑๔. การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
๑๕. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๑๖. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๓(๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๓(๓))
๒. ความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๓(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๓(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๓(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๓(๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๓(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๓, ๖๔ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนด ภารกิจหลัก และการกิจรอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๙. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การส่งเสริมการเกษตร
๖. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ
๗. การสนับสนุนด้านการศึกษา
๘. สนับสนุนด้านการกีฬา และนันทนาการ
๙. ส่งเสริมการพาณิชย์ และการลงทุน
๑๐. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓/. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เกิดปัญหาด้านอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดที่ตัวคนครอง และไม่มีคนครองหรือตำแหน่งว่าง รวมทั้งอัตรากำลังของพนักงานจ้างที่มีคนครองและไม่มีคนครอง เมื่อนำมาคำนวณกับภาระค่าใช้จ่ายทำให้เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์ซึ่งเกินระเบียบที่กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องยุบตำแหน่งบางตำแหน่งที่ว่างลงและไม่มีคนครอง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

๓/.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS)	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weak)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีคำสั่งแบ่งงานในการรับผิดชอบอย่างชัดเจน ครอบคลุมถึงโครงสร้างส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ตามภารกิจและความสามารถปรับปรุงได้ตามภารกิจขององค์กร ๒. ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา กำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของระเบียบและกฎหมาย ของอบต. ๓. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและ รายได้กำลังของงบประมาณ ๔. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และการบูรณาการจัดทำแผนการทำงานในองค์กร หรือแต่ละกองสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นได้ดี ๕. ในเขตพื้นที่เป็นแหล่งเพาะปลูก ผลไม้ที่ขึ้นชื่อ เช่น แก้วมังกร หรือกล้วยหอม ส้มหนองเสือ ฯลฯ	๑. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ บริหารงานบริหารคน แม้กระทั่งจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ๒. พนักงานส่วนตำบล ยังขาดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในตำแหน่ง โอกาสในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมน้อย ๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างไม่เข้าใจอำนาจและหน้าที่ของตนเอง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ๔. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา โอน – ย้ายบ่อย และมีการบรรจุพนักงานจ้างใหม่ๆ ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๕. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตนเองเป็นส่วนมาก

การวิเคราะห์ (SWOT ANALYSIS)	
โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
๑. มีกฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ๒. ทางรัฐบาลมีการกระจายอำนาจและงบประมาณลงสู่ท้องถิ่น ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบามีโอกาสที่จะได้ ๓. สามารถหาแรงงานต่างด้าว มาประกอบอาชีพในเขตพื้นที่ได้ราคาที่ถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน ๔. มีการตื่นตัวของประชาชนในพื้นที่เรื่องการดูแลสุขภาพ และรักษาสิ่งแวดล้อม ๕. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อมที่มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง	๑. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง หรือรัฐบาลยังไม่เพียงพอกับการกิจ หรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการ หรือเพียงพอกับการกิจภายใน ๒. การเปิดโอกาส หรือการให้ความอิสระขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนกลาง ๓. การบริหารบุคลากรในองค์กร หรือการสั่งงานผู้บริหารมีอำนาจสั่งการ โดยไม่ผ่านข้าราชการประจำ หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดของฝ่ายข้าราชการ มีการเรียกสั่งงานพนักงานจ้าง ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ ๔. การใช้ทรัพยากรขององค์กรยังขาดการควบคุม ซึ่งทำให้เกิดความเสี่ยง ในด้านงบประมาณ ๕. การบริหารงบประมาณยังมีการโอน เข้า – ออก อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งบ่งบอกถึงการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่ขาดการวางแผน ๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร ปัจจุบันนี้ มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มีอัตราค่าตอบแทนที่สูง อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเมื่อเทียบกับพนักงานส่วนตำบล คิดเป็นเปอร์เซ็นต์เกิน ๒๕ % จึงทำให้เกิดความเสี่ยงในการบริหารจัดการด้านภาระค่าใช้จ่ายบุคลากรในภายภาคหน้า

ดังนั้น การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากร และความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร แหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยาภาคในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กรเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้า จากการวิเคราะห์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้มีการระดมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกิน ๔๐ % เนื่องจากปัจจุบันมีพนักงานจ้างที่มีอัตราค่าตอบแทนสูง และเมื่อคิดจากการคำนวณ ๒๕ % ของพนักงานจ้าง จากพนักงานส่วนตำบลนั้น พบว่าเกินกำหนด จึงจำเป็นต้องดำเนินการยุบตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างบางตำแหน่งลงเมื่อคิดการระดมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลแล้วไม่ให้เกิน ๔๐ % ดังนี้

๑. ยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

สำนักงานปลัด

- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองช่าง

- ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๒. ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

สำนักงานปลัด

- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

กองคลัง

- ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป

สำนักงานปลัด

- ตำแหน่ง พนักงานประจำรถดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง คนสวน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

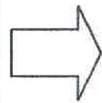
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓.๒ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่างๆ กับยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

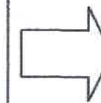
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



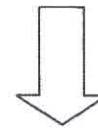
แผนพัฒนาเศรษฐกิจฯ ณ. ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพทุนมนุษย์
๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเห็นธรรมลด ความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความแข็งแกร่งทาง เศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและ ธรรมาภิบาลในภาครัฐ
๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่ เศรษฐกิจ
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค



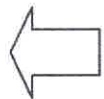
ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วย จังหวัดสระบุรี จังหวัด ปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ จังหวัดนนทบุรี มีทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมที่สะอาด ยุคสมัยสมบูรณ์ เป็นฐาน การผลิตและสนับสนุนความสามารถใน การค้าและการลงทุนที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม พร้อมรองรับการพัฒนาที่ ยั่งยืนในอนาคต



ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๖. ยุทธศาสตร์การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ



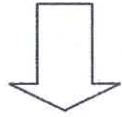
ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ใน เขตจังหวัดปทุมธานี

๑. การพัฒนาส่งเสริมพัฒนาการ สาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาการบำรุงรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. การพัฒนาการส่งเสริมการเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
๗. การพัฒนาการส่งเสริมการท่องเที่ยว



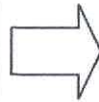
ยุทธศาสตร์จังหวัด

๑. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบอาหารปลอดภัยอย่างครบวงจร
๓. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการท่องเที่ยว
๔. สร้างความเข้มแข็งและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน



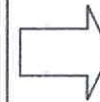
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบท.

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การพัฒนาด้านการเมืองและด้านการบริหาร
๙. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การพัฒนาส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



เป้าประสงค์

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ



กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านอนุรักษศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา คือไม่มีหัวหน้าส่วนราชการ ในแต่ละกองหรือมีผู้ครองตำแหน่งอยู่เลย จึงทำให้การบริหารจัดการในเรื่องทรัพยากรบุคคล หรือการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเสี่ยง เนื่องจากการที่จะขับเคลื่อนในแต่ละกองได้นั้น จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของกองนั้น เพื่อกำกับดูแลแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่พนักงานส่วนตำบล ลงมาถึงพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ประกอบกับตำแหน่งข้าราชการบางตำแหน่งว่างเป็นเวลานาน จึงจำเป็นต้องดำเนินการยุบเลิกในบางตำแหน่งเพื่อลดการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลง เพื่อไม่ให้เกิดความเสี่ยง ๔๐ % ของภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จึงจำเป็นต้องดำเนินการยุบตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปในแต่ละกองลง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒)	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓)	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓)	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <u>งานกิจการสภา</u> <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้ง -งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานระเบียบการคลัง -งานข้อบัญญัติ อบต.	๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑) ๑.๑ งานบริหารทั่วไป <u>งานกิจการสภา</u> <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> -งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้ง -งานกิจการสภา ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผน -งานวิชาการ -งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ -งานระเบียบการคลัง -งานข้อบัญญัติ อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานกู้ภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานบริหารงานบุคคล - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู -งานกู้ภัย ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานจัดระเบียบชุมชน -งานพัฒนาชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑) ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - และยานพาหนะ	๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑) ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑) ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานไฟฟ้าและถนน -งานไฟฟ้าสาธารณะ ตรวจ ทดสอบ สร้างซ่อม ประกอบ ติดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า	๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๒๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑) ๓.๑ งานก่อสร้าง -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูล และแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานสำรวจออกแบบและประเมินราคา ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา -งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร -งานระบายน้ำ -งานจัดตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานไฟฟ้าและถนน -งานไฟฟ้าสาธารณะ ตรวจ ทดสอบ สร้างซ่อม ประกอบ ติดแปลง ติดตั้ง และบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑) - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑) - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานสุขศึกษา - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ - งานป้องกันยาเสพติด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๓/-๐๐๑) ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น - งานสันถวนการ ๒. งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ และการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๓/-๐๐๑) ๑. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน - งานส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานสนับสนุนกิจการศาสนา - งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น - งานสันถวนการ ๒. งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานจัดกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานห้องสมุด และเครือข่ายทางการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานส่งเสริม สนับสนุน เสนอแนะ และการเผยแพร่เกี่ยวกับการศึกษา	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการแก้ไขชื่อตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้สอดคล้องกับชื่อตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในระบบ แห่ง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สำนักงานปลัด

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
- เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานวิทยุสื่อสาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
พนักงานจ้างทั่วไป -พนักงานขับรถยนต์ -นักการภารโรง -ยาม -พนักงานประจำรถดับเพลิง -คนงานทั่วไป -คนสวน	๒ ๑ ๑ ๓ ๑ ๑	๒ ๑ ๑ ๒ ๑ -	๒ ๑ ๑ ๒ ๑ -	๒ ๑ ๑ ๒ ๑ -	- - - -๑ - -๑	- - - - - -	- - - - - -	ว่างเดิม๑ ยุบเลิก๑ ยุบเลิก
รวม	๓๑	๒๕	๒๕	๒๕	-๖	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๘

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๔

ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๖

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๑

ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๕

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๑

ตำแหน่ง

(นางสาวสุพัตรา ชุกกลิ่น)

หัวหน้าสำนักงานปลัด



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองคลัง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กองคลัง (๐๕)								
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
-ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๑	๙	๙	๙	-๒	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๑

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๓

ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๒

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๒

ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๑

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

-

ตำแหน่ง

(นางวัฒนา บัวนวน)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองช่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
-นายช่างโยธา ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
-คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๑	๑๐	๑๐	๑๐	-๑	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๒

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๑

ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๓

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

-

ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๔

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

-

ตำแหน่ง

(นายสมภพ ล้วนเลิศ)

นายช่างโยธา ชำนาญงาน

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการสุขภาพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบเลิก
- พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีคนครอง

-

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๒

ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๔

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

๑

ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งที่มีคนครอง

๔

ตำแหน่ง

ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง)

-

ตำแหน่ง

(นายนิติศักดิ์ ธรรมราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๓)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑๕	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม๑
- ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม๑
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งที่มีคนครอง - ตำแหน่ง
ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง) ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง ตามภารกิจ

ตำแหน่งที่มีคนครอง ๒ ตำแหน่ง
ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง) ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งที่มีคนครอง ๑ ตำแหน่ง
ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง) ๒ ตำแหน่ง

(นางสาววรลักษณ์ ธัญพิพจน์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักงานปลัด	๓๑	๒๕	๒๕	๒๕	-๖	-	-	
กองคลัง	๑๑	๙	๙	๙	-๒	-	-	
กองช่าง	๑๑	๑๐	๑๑	๑๑	-๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๒	๑๑	๑๑	๑๑	-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๓/๓	๖๓	๖๓	๖๓	-๑๐	-	-	

(นายธิตติศักดิ์ ธรรมราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
 - เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว
 - เงินเพิ่มคุณวุฒิ
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ÷ ๒ x ๑๒ เดือน)

- (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หาร ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลปึงบา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้ง หมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๖๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๕๐	๑๖,๕๕๐	๖๕๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๖๓๙,๕๕๐	(๓๕,๕๐๐)
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๔๒๕,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๕๐	(๓๑,๕๕๐)
๓	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๓๓๙,๑,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๙๕,๖๖๐	๔๑๑,๕๕๐	(๒๓,๕๕๐)
	สำนักงานปลัด																๓๔๑ ๑๐	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๕,๓๖๐	๓๓๙,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	(๒๕,๙๓๐)
๕	นักทรัพยากรบุคคล 355	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๓,๓๒๐	๓๓๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๒๕๙,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๕๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๖๙,๕๕๐	๒๕๐,๕๕๐	๒๙๑,๒๕๐	(๒๑,๖๒๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๖๕,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๕๐	๖,๕๕๐	๖,๙๖๐	๑๓๕,๕๕๐	๑๕๑,๖๕๐	๑๕๕,๖๕๐	(๑๕,๐๓๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๒๖๖,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๕๐	๒๓๖,๙๖๐	๒๕๕,๑๒๐	๒๙๙,๖๕๐	(๒๒,๑๓๐)
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๕๓,๖๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๕๐	๘,๖๕๐	๘,๕๕๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๓๑,๒๐๐	๒๕๐,๐๕๐	(๒๑,๑๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๑,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๕๑,๐๕๐	(๑๓,๕๕๐)
๑๒	ผู้ช่วยบุคลากร (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๕๕๐	๓,๕๐๐	๔,๐๕๐	๑๕๒,๕๕๐	๒๐๐,๖๕๐	๒๐๕,๖๕๐	(๑๕,๕๕๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๑๑,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๒,๓๖๐	๒๓๒,๕๕๐	๒๕๑,๐๕๐	(๑๓,๙๐๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	-	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๕๐	๕,๓๖๐	๑๓๕,๐๐๐	๑๕๓,๕๕๐	๑๕๙,๒๕๐	ว่างเต็ม
๑๕	แม่บ้าน (ทักษะ)		๑	๑	๑๓๓,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๖๕๐	๕,๕๕๐	๑๓๕,๓๒๐	๑๕๕,๓๖๐	๑๕๐,๒๕๐	(๑๑,๑๑๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๓,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๓๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๕๕,๕๐๐	๑๖๑,๐๕๐	(๑๑,๙๒๐)
๑๗	พนักงานวิทยุสื่อสาร (ทักษะ)		๑	๑	๑๕๓,๒๕๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๕๐	๑๕๕,๒๕๐	๑๕๙,๕๕๐	๑๖๕,๙๖๐	(๑๒,๒๓๐)
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๖๖๐	ว่างเต็ม
			๑๘	๑๘	๕,๓๖๖,๕๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	๑๕๓,๖๕๐	๑๓๐,๓๖๐	๑๓๕,๑๒๐	๕,๕๕๕,๕๕๐	๕,๐๕๕,๒๕๐	๕,๒๒๙,๓๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	ยาม	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานประจำรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	พนักงานประจำรถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
			๓/	๖	๓/๕๖,๐๐๐	๓/	๓/	๓/	-	-	-	-	-	-	๓/๕๖,๐๐๐	๓/๕๖,๐๐๐	๓/๕๖,๐๐๐	
			๒๕	๒๑	๕,๓๓๐,๐๐๐	๒๕	๒๕	๒๕	-	-	-	๑๕๓,๖๘๐	๑๓๐,๓๖๐	๑๓๔,๑๒๐	๕,๖๔๐,๔๘๐	๕,๘๑๑,๒๔๐	๕,๙๘๖,๑๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง																	
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๓,๙๒๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๒๓,๘๘๐	(๒๔,๓/๓๐)
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๓,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓/๒๐	๙,๓/๒๐	๙,๓/๒๐	๓๐๓,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๒๐๐	๓,๕๖๐	๓,๘๐๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๘๔,๓๖๐	๒๐๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๓๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๔	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๙	๔	๒,๐๓๓,๔๖๐	๙	๙	๙				๕๙,๘๘๐	๓/๐,๔๔๐	๓/๑,๑๖๐	๒,๐๙๓,๓๔๐	๒,๑๖๓,๓/๘๐	๒,๒๓๔,๙/๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง																	
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๘๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๙๒๐)
๓๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	(๒๐,๐๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๒๓๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๔,๖๔๐	๒๖๔,๘๔๐	(๑๙,๖๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๔๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๑๐	๙	๑,๙๐๙,๓๔๐	๑๐	๑๐	๑๐				๔๙,๒๘๐	๕๘,๙๒๐	๕๙,๘๐๐	๑,๙๖๖,๖๒๐	๑,๘๐๕,๓๔๐	๑,๘๕๕,๑๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองสารวัตรและสิ่งแวดลอม																	
๔๕	ผู้ช่วยการกองสารวัตรและสิ่งแวดลอม	ป.ง./ชง.	๑	-	๒๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๐๙,๓๔๐	๓๒๙,๐๖๐	ว่างเต็ม
๔๖	นักวิชาการสารวัตร	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๙,๒๒๐	๔๑๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๒๘,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๙๖๐	๒๔๙,๕๖๐	๒๕๙,๒๒๐	(๑๙,๐๖๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงาน																
๕๐	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๕,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๙,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	(๑๒,๑๖๐)
๕๑	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๓๒๐	๑๗๓,๐๔๐	(๑๒,๘๐๐)
๕๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	พนักงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๑๑	๘	๑,๙๓๕,๖๖๐	๑๑	๑๑	๑๑				๕๐,๕๘๐	๕๙,๑๘๐	๕๘,๕๐๐	๑,๙๘๖,๒๔๐	๒,๐๕๓,๕๒๐	๒,๑๐๑,๙๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองการศึกษาฯ																	
๕๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๙,๙๒๐	๓๐๓,๖๒๐	๓๑๓,๙๔๐	๓๒๓,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	นักวิชาการการศึกษา	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๑๖,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๙๖๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๓๐,๙๒๐	(๙,๖๙๐)
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๐๘๐	๑๒๓,๒๔๐	(๙,๙๘๐)
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๖๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
			๘	๓	๑,๓๘๓,๑๔๐	๘	๘	๘				๓๒,๘๒๐	๓๘,๓๐๐	๓๙,๓๐๐	๑,๔๕๙,๙๖๐	๑,๔๕๘,๖๖๐	๑,๔๕๓,๙๖๐	
(๔)	รวม		๖๓	๔๔	๑๒,๖๖๓,๒๔๐	๖๓	๖๓	๖๓	-	-	-	๓๕๒,๘๐๐	๓๙๐,๓๖๐	๓๙๓,๔๔๐	๑๓,๐๑๖,๐๔๐	๑๓,๔๐๖,๔๐๐	๑๓,๘๐๓,๘๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๒,๕๓๖,๓๘๘	๒,๖๕๓,๔๑๖	๒,๗๗๓,๘๘๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น														๑๕,๕๙๒,๕๒๘	๑๖,๐๕๙,๘๑๖	๑๖,๕๗๗,๗๒๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔,๖๖๑	๓๓,๙๙๕	๓๓,๓๓๑	

2681,280
16087,680

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๔๒,๙๐๐,๐๐๐ บาท) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

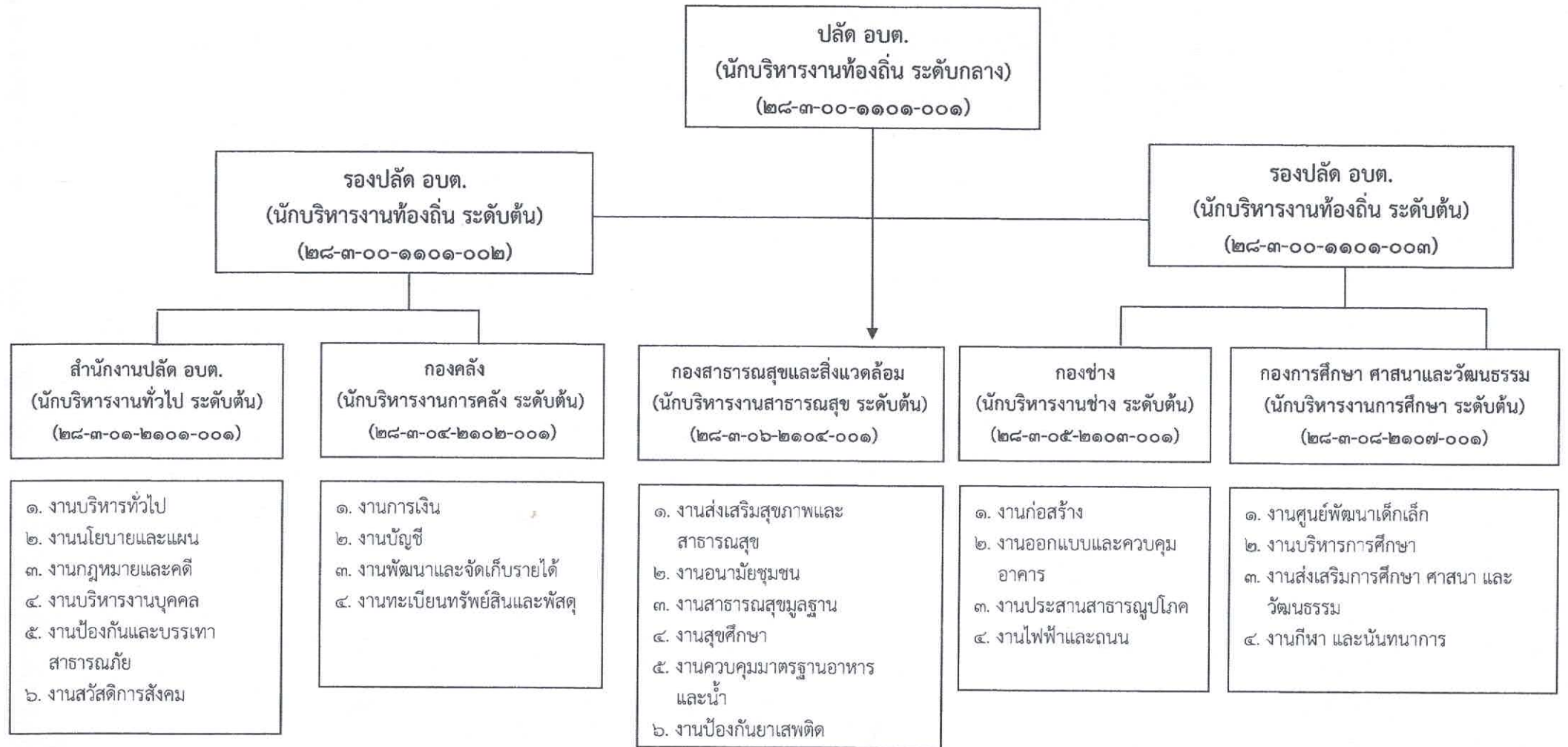
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๒,๙๐๐,๐๐ บาท = $(๔๒,๙๐๐,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๔๒,๙๐๐,๐๐๐ = ๔๕,๐๔๕,๐๐๐$ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๕,๐๔๕,๐๐ บาท = $(๔๕,๐๔๕,๐๐๐ \times ๕ \%) + ๔๕,๐๔๕,๐๐๐ = ๔๗,๒๙๗,๒๕๐$ บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๗,๒๙๗,๒๕๐ บาท = $(๔๗,๒๙๗,๒๕๐ \times ๕ \%) + ๔๗,๒๙๗,๒๕๐ = ๔๙,๖๖๒,๑๑๓$ บาท

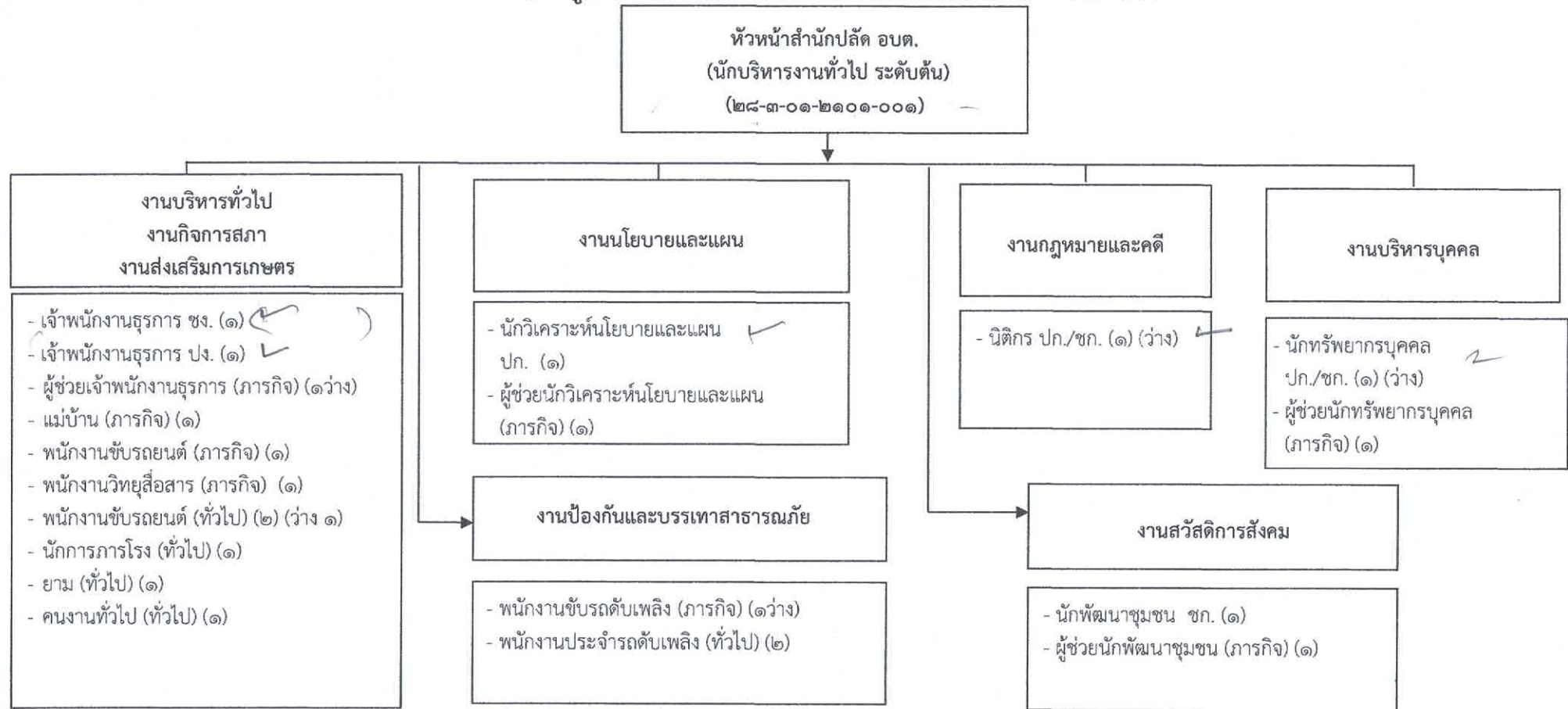
: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างให้ระบุในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา (อบต.ขนาดกลาง)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่นระดับ ต้น	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
มีคกรอง	๑	๒	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕
ตำแหน่งว่าง	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔
จำนวนรวม	๑	๒	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙

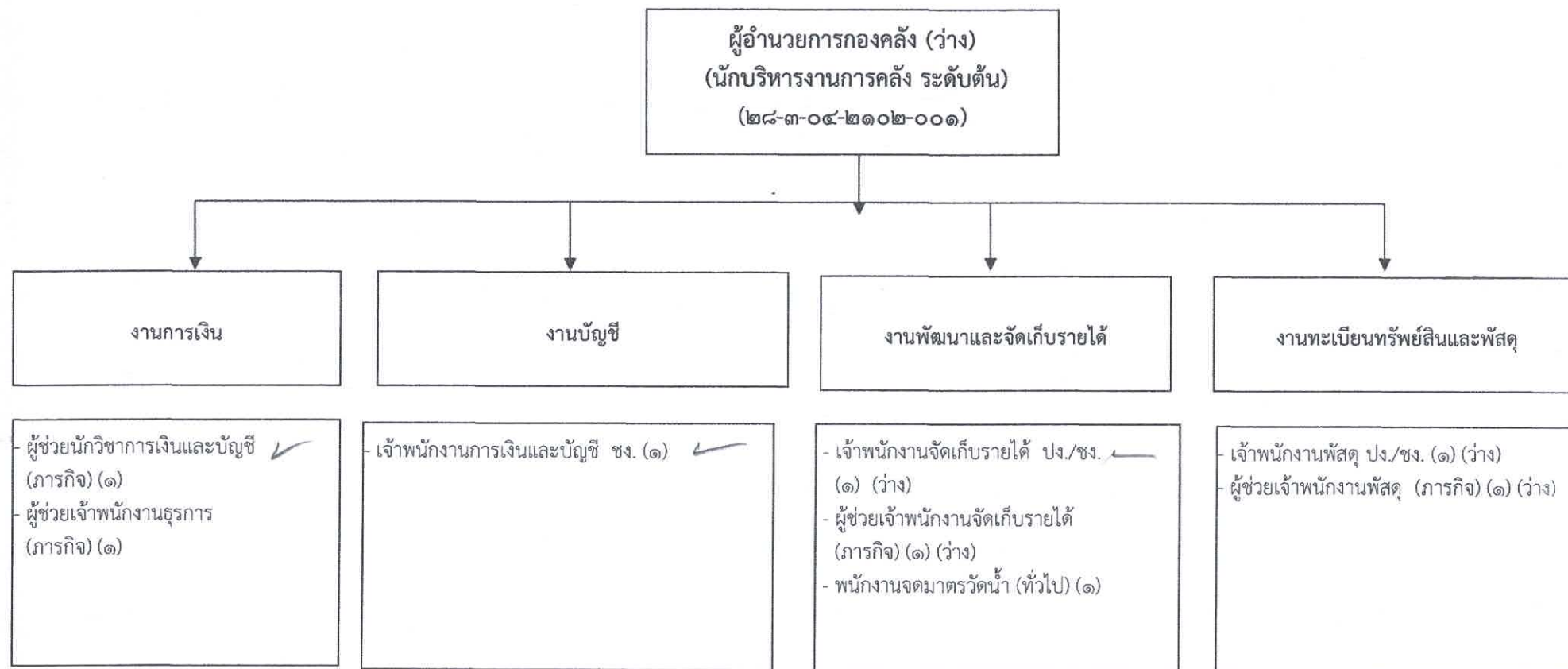
แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	๑	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๖	๖	๑๗
ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	๒	๑	๕
จำนวนรวม	-	๑	-	-	๑	๓	-	๑	๑	-	๘	๗	๒๒

หมายเหตุ : ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) , ระดับชำนาญงาน (ชง.) , ระดับอาวุโส (อส.) , ระดับปฏิบัติการ (ปก.) , ระดับชำนาญการ (ชก.) , ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) , ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

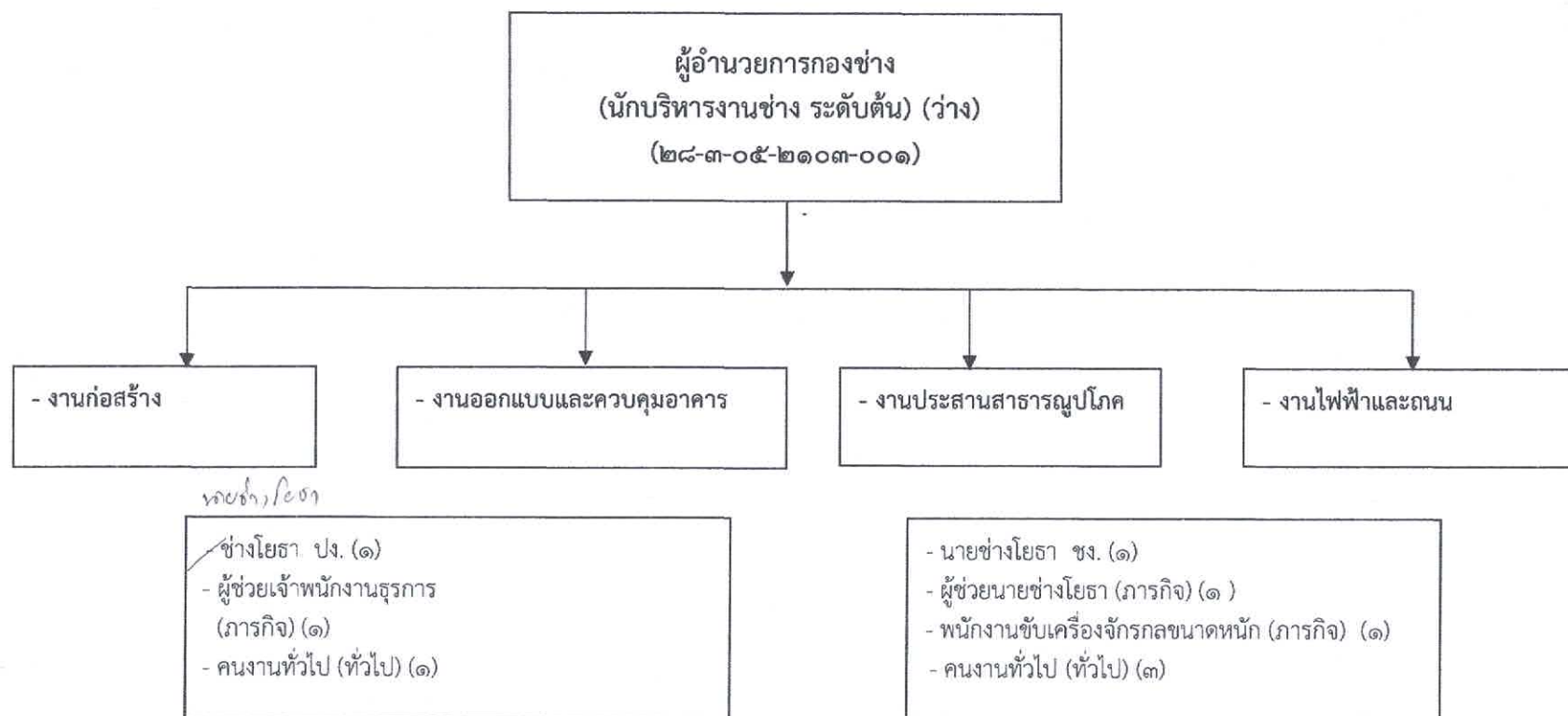
แผนภูมิโครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	๔
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๒	-	๕
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๔	๑	๘

หมายเหตุ : ระดับปฏิบัติงาน (ปง.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการ (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

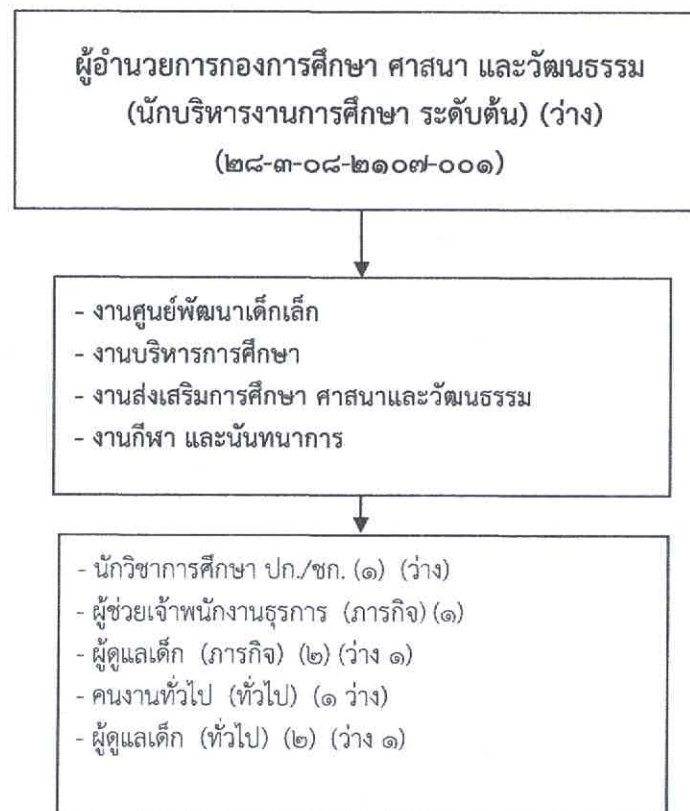
แผนภูมิโครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๔	๙
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๓	๔	๑๐

หมายเหตุ : ระดับปฏิบัติงาน (ปง.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการ (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

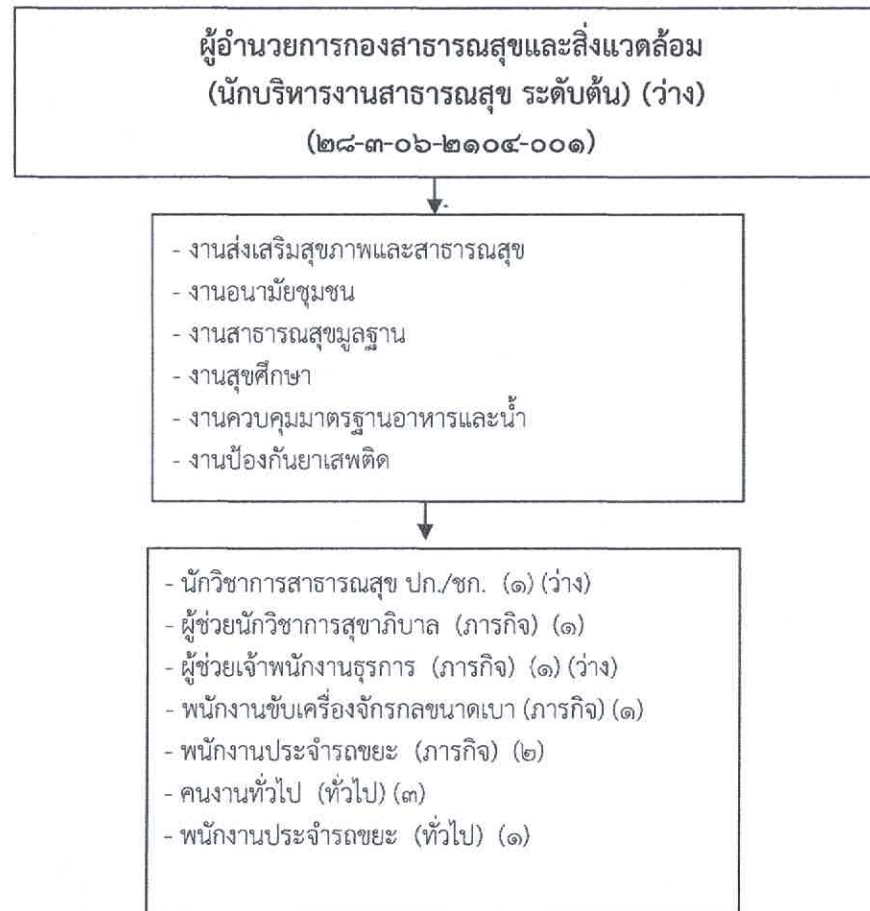
แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ระดับ	อำนาจการ รท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ รท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้ดูแลเด็ก ได้รับเงิน อุดหนุน	คศ.๑	คผช.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑		-	๑	๑	๓
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑		-	-	๒	๕
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒		-	๑	๓	๘

หมายเหตุ : ระดับปฏิบัติงาน (ปง.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการ (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
มีนครอง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๘
ตำแหน่งว่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓
จำนวนรวม	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	๔	๑๑

หมายเหตุ : ระดับปฏิบัติงาน (ปง.), ระดับชำนาญงาน (ชง.), ระดับอาวุโส (อส.), ระดับปฏิบัติการ (ปก.), ระดับชำนาญการ (ชก.), ระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.), ระดับเชี่ยวชาญ (ชช.)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายธิดิตกิติ ธรรมราช	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร ศาสตร	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๔,๕๐๐ X ๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐ X ๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๓,๐๐๐ X ๑๒)	๖๓๐,๐๐๐ (๓๔,๕๐๐)
๒	นางวิไลนา บัณวน	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร ศาสตร	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๔๒,๕๖๐ (๓๑,๔๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐ (๓๑,๔๘๐)
๓	นางสาวบวรลักษณ์ ธัญพิพัทธ์	ป.โท ศิลปศาสตร	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๒๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบล	ต้น	๓๒๙,๓๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๗๑,๓๖๐ (๒๗,๔๘๐)
	สำนักงานปลัด											
๔	นางสาวสุพัตรา ชุกกลิน	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร ศาสตร	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๕๓,๖๔๐ (๒๕,๙๓๐)
๕	-	-	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๔๔,๗๔๐ + ๔๔,๕๘๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว้างเดิม
๖	-	-	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๔๔,๗๔๐ + ๔๔,๕๘๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว้างเดิม
๗	นายสมนต์ ปะเสระกั้ง	ป.กศ.สูง (ภาษาไทย)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐)
๘	นางสาวฐานิดา พุฒินทร์	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๖,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐)
๙	นางสาวกัตติยา ธัญพิพัทธ์	ป.ตรี (ศิลปศาสตร)	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๖,๐๔๐ (๒๒,๑๗๐)
๑๐	นายอารมย์ สภาพรพงศ์	ป.โท รัฐประศาสนศาสตร ศาสตร	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ											
๑๑	นางสาวกัญญณีษ กงขุน	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	๒๑๔,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๑๔,๐๘๐ (๑๓,๘๔๐)
๑๒	นางสาวณัฐทิศา นกสกุล	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยบุคลากร	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๕,๔๐๐ (๑๕,๔๕๐)
๑๓	นางสาวเบญจวรรณ ขุนดี	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๒๑๔,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๑๔,๘๐๐ (๑๓,๙๐๐)
๑๔	- ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	- ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ											
๑๕	นางสาวทิพวัน เกตุแก้ว	ม.๖	-	แม่บ้าน	(ทักษะ)	-	แม่บ้าน	(ทักษะ)	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๓๓,๓๒๐ (๑๑,๑๑๐)
๑๖	นายกำพล ทรัพย์ประเสริฐ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐)
๑๗	นายจันทอง ราชปรากฏ	ป.๔	-	พนักงานวิทยุสื่อสาร	(ทักษะ)	-	พนักงานวิทยุสื่อสาร	(ทักษะ)	๑๔๓,๒๔๐ (๑๒,๒๓๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๔๓,๒๔๐ (๑๒,๒๓๐)
๑๘	-	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	-	-	-	- ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๙	นายจิรายุทธ หอมจิตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางสาวมะลิวัน มาเจริญ	ม.๖	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๒๑	นายสำรวย เลื่อนสุทธิ	ป.๔	-	ยาม	(ทั่วไป)	-	ยาม	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๒๒	นายบรรจง สิทธิเลิศ	ป.๓	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๒๓	นายบรรจบ นาทุ่งทอง	ม.๖	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานประจำ รถดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๒๔	นางสาวอรรณพ ชุ่มมาชา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๒๕	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	-	-	-

ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
	กองคลัง												
๒๖	-	-	๒๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ $\{ (๑๕,๙๓๐ + ๙๐,๑๗๐) / ๒ \} \times ๑๒$	- -	- -	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๗	นายประจวบ นพคุณ	ปวส. (บริหารการบัญชี)	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐ X ๑๒)	- -	- -	๒๙๖,๗๖๐	(๒๔,๗/๓๐)
๒๘	-	-	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ $\{ (๔,๗๙๐ + ๙๐,๙๐๐) / ๒ \} \times ๑๒$	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๙	-	-	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ $\{ (๔,๗๙๐ + ๙๐,๙๐๐) / ๒ \} \times ๑๒$	- -	- -	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๓๐	นางสาวน้ำผึ้ง พรหมเจริญ	ป.ตรี (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๘๐,๐๐๐	(๑๕,๐๐๐)
๓๑	นางสาวนฤมล อรุณแจ้ง	ป.ตรี (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	- -	- -	๑๑๒,๘๐๐	(๙,๔๐๐)
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๔	นายเรืองวิทย์ จุลสุวรรณ	ม.๖	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน		
	กองช่าง												
๓๕	-	-	๒๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ([๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐] / ๒ X ๑๒)	-	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๖	นายสมภพ ล้วนเลิศ	ป.ตรี (ก่อสร้าง)	๒๘-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๘-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๓/๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐	(๒๐,๓/๘๐)
๓๗	นายสมหมาย แสนกลม	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	๒๘-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๘-๓-๐๕-๔๗/๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐	(๒๐,๐๔๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๓๘	นางสาวอภิญญา สุขบรรจง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๖,๒๘๐ (๙,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๘๐	(๙,๖๙๐)
๓๙	นายปิยะศักดิ์ กันภัย ว่าง	ปวส. (ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๔๐	นายสามารถ ศรีศิษะ	ม.๓	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด	(ทักษะ)	-	พนักงานขับ เครื่องจักรกลขนาด	(ทักษะ)	๒๓๕,๓๒๐ (๑๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๕,๓๒๐	(๑๙,๖๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๑	นายสมหมาย สายเที่ยงแท้	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๒	นายเพชร แสงสุข 91๖ ๙/๑๐	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๔๓	นายสงวน ชูใจ	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๔๔	นางสาวสิริมล ปานรักษ์ ๑๗๖	ม.๓ ๑๖/๑๐	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
	กองสาธารณสุข												
๔๕	-	-	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๒๔-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ $((๑๕,๔๓๐ + ๙๐,๑๗๐) / ๒) \times ๑๒$	-	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๔๖	-	-	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๔-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ $((๙,๓๙๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒) \times ๑๒$	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๔๗	นางสาวจิตติยา ลิ้มไพโรจน์	ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	(คุณวุฒิ)	๒๒๘,๓๒๐ $(๑๙,๐๖๐ \times ๑๒)$	-	-	๒๒๘,๓๒๐	(๑๙,๐๖๐)
๔๘	สุวิทย์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๔๙	นายสำเริง ชมชัย	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด ๒๓	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด	(ทักษะ)	๑๔๕,๙๒๐ $(๑๒,๑๖๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๔๕,๙๒๐	(๑๒,๑๖๐)
๕๐	นายสุนทร เพ็ญจันทร์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	๑๔๕,๙๒๐ $(๑๒,๑๖๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๔๕,๙๒๐	(๑๒,๑๖๐)
๕๑	นายวีรศักดิ์ สุขหงษ์	ป.๖	-	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานประจำรถขยะ	(ทักษะ)	๑๕๓,๖๐๐ $11,550$ $(๑๒,๘๐๐ \times ๑๒)$	-	-	๑๕๓,๖๐๐	(๑๒,๘๐๐)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงิน ค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๒	นางสาวเกษร เรืองศรี	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๕๓	นายพิชิตชัย ชมชัย อ.อ.	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๕๔	นางสาวอรรณพ โฉมสง อ.อ.	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-
๕๕	นายทองใบ โตะถม	ป.๖	-	พนักงานประจำรถ ขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานประจำรถ ขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	- -	- -	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
	กองการศึกษาฯ												
๕๖	-	-	๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา	ต้น	๒๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ $[(๑๕,๙๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๓] \times ๑๒$	-	-	๓๙๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๕๗	-	-	๒๘-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๒๘-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ $[(๑๕,๗๙๐ + ๕๐,๙๔๐) / ๓] \times ๑๒$	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
๕๘	นางสาวพาวิดา สุวรรณน้อย	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๑๖,๒๔๐ (๙,๖๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๖,๒๔๐	(๙,๖๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ												
๕๙	นางสาวเดือนใจ จิตตคราม	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐	(๙,๗๘๐)
๖๐	นางสาวเดือนใจ จิตตคราม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๑	นางสาวเดือนใจ จิตตคราม	-	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๒	นางสาวเดือนใจ จิตตคราม	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	นางสาวปิยพร พานทอง	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสการพัฒนาตามระยะเวลาอันสมควร โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑. ระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่เริ่มปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ โดยการเข้าร่วมอบรม เพื่อให้ได้ทราบและรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่ตนปฏิบัติงาน รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง วิธีปฏิบัติงานในเบื้องต้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ระยะระหว่างการปฏิบัติงาน

เมื่อพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้มีการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงานที่ตนปฏิบัติหรือรับผิดชอบโดยการจัดคนเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญการในงานที่ปฏิบัติหรืองานในหน้าที่ได้มากขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ระยะการติดตามประเมินผล

เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลจากการให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา ศึกษาดูงาน ว่ามีการพัฒนาการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไปในอนาคต

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างซึ่งได้กำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนา

พนักงานที่ ก.อบต. กำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพียย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาตน

๑๒.๒ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็น ในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล หรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

๑๒.๓ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านการคลัง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงานเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงานเช่นจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑๒.๔ ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำได้ดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนหมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง ซึ่งจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนาให้ดำเนินการดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจาก การหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้น มาพิจารณากำหนด กลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่สมควรจะ ได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไรต่อจากนั้น จึงเลือกวิธีการ พัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายอาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้ หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการ แทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการ สัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติงานให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยาก ขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผล และขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบ ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นโดยควรคำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ด้วย คือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับ การสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้า ผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้ได้รับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่น ในตนเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และ สามารถปฏิบัติงานนั้นได้อย่างถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำ ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง



(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรกและค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดีและส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

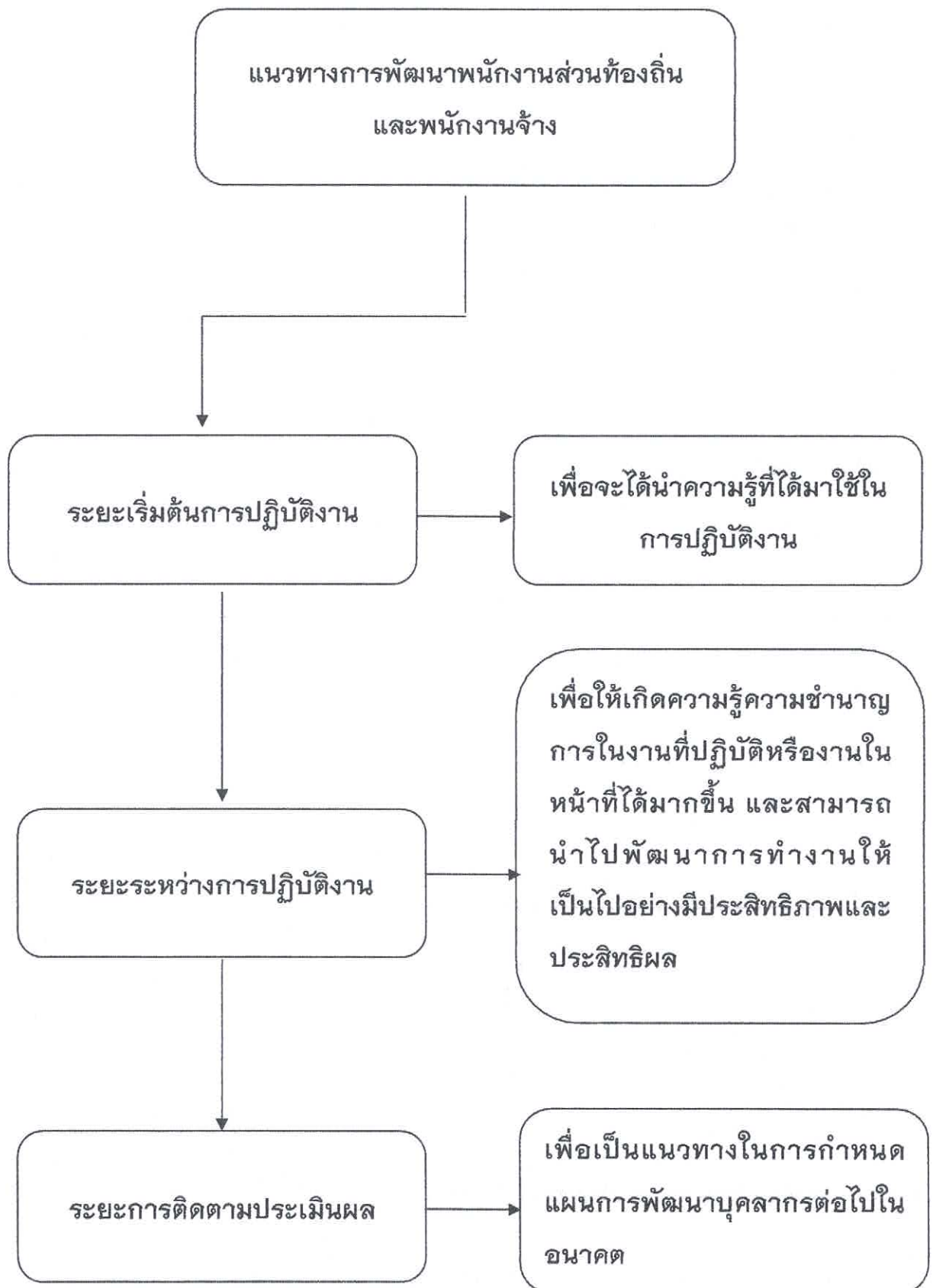
ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จะมีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้อย่างชัดเจนแน่นอนเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
ปลัด อบต.	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การเงิน การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งาน สิ่งแวดล้อม และงานด้านศาสนา ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
รองปลัด อบต.	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ในฐานะเป็นผู้ช่วยปลัด อบต. เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การเงิน การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสิ่งแวดล้อม และ งานด้านศาสนา ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
<u>สำนักงานปลัด</u>			
หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานด้าน บริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานอื่นนอกเหนือที่ ไม่อยู่ในส่วนราชการ ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
เจ้าพนักงานธุรการ	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ธุรการ รับ ส่งหนังสือ ร่าง ได้ตอบหนังสือ ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ

ตำแหน่ง	ทักษะที่ต้องการพัฒนา	วิธีการพัฒนา	ช่วงเวลาพัฒนา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้ปฏิบัติงาน ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานจัดทำข้อบัญญัติ งานจัดทำงบประมาณ ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
นักพัฒนาชุมชน	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้ปฏิบัติงาน ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การจัดทำเบี้ยผู้สูงอายุ เบี้ยผู้พิการ เบี้ยผู้ป่วยโรคเอดส์ ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
กองคลัง			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะประจำผู้ปฏิบัติงาน ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การจัดทำบัญชี งบดุล บัญชีรายรับ - รายจ่าย การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
กองช่าง			
นายช่างโยธา	๑.๑ สมรรถนะหลัก ๑.๒ สมรรถนะผู้ปฏิบัติ ๑.๓ งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานก่อสร้าง งานโยธา งานประปา งานไฟฟ้า งานโครงสร้าง ถนน สะพาน ฯลฯ	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ
พนักงานจ้าง			
พนักงานจ้าง	ในภาพรวม ทำการฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ที่ปฏิบัติ สำหรับผู้ที่ต้องรับผิดชอบในด้านเอกสาร จะต้องรู้ระเบียบและ กฎหมายในการปฏิบัติงาน	ฝึกอบรมและ ศึกษาดูงาน	ตามแผนการอบรม และหนังสือให้เข้า ร่วมอบรมแต่ละ โครงการ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารงานบุคคลเพื่อให้พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่ายฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานส่วนตำบลมีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติ เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนตำบล อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่ใช้วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึงค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะให้สิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๕. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและให้เกียรติวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อ

๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งระบบแท่ง
- ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
- ประกาศกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา
- ประกาศจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. ๒๕๖๑

แบบสอบถาม

ความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมายลงใน (✓) ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. สถานะ () พนักงานส่วนตำบล () ลูกจ้างประจำ
- () พนักงานจ้างตามภารกิจ () พนักงานจ้างทั่วไป
๓. สังกัด () สำนักงานปลัด () กองคลัง () กองช่าง
- () กองสารนิเทศฯ () กองการศึกษาฯ
๔. อายุ.....ปี
๕. วุฒิการศึกษา () น้อยกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
- () ปริญญาโท () อื่น ๆ.....

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจที่มีต่อการจัดกิจกรรม โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องทางขวามือ

รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประโยชน์ของการทำกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม					
- สร้างจิตสำนึกให้กับ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง					
- บรรยายภาคการทำงานและสถานที่ทำงานดีขึ้น					
- มีสภาพจิตใจแจ่มใส อารมณ์ดี และขวัญกำลังใจดี					
- มีความปลอดภัยในการทำงาน					
- มีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานและสถานที่ทำงาน					
- เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
- สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง					
- เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างผลงาน					
- ลดการสูญเสียและความสิ้นเปลือง					
- มีพื้นที่และเนื้อที่ใช้งานมากขึ้น					
- ผู้รับบริการให้ความเชื่อถือและเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น					
- ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร					
- บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม					
- องค์กรมีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง					
การดำเนินกิจกรรมและการประเมิน กิจกรรม					
- มีการวางแผนการส่งเสริมกิจกรรม อย่างเป็นขั้นตอน					
- ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้					
- มีการทบทวนประเมินผล กำหนดมาตรฐานและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณที่ร่วมแสดงความคิดเห็น โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน



ชื่อโครงการ : โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
และประโยชน์สุขของประชาชน

หน่วยงานดำเนินการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ ให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ และประชาชนมีความสุขอย่างยั่งยืนสามารถก้าวทันทุกวิกฤต ของโลกที่มากับกระแสโลกาภิวัตน์มีรากฐานที่สำคัญจากการพัฒนาบุคคลในประเทศนั้นๆ ให้เป็นคนดีซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคมโดยเฉพาะ “พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ” ซึ่งได้รับมอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับมอบหมายจากรัฐในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และคาดหวังจากประชาชนว่า “พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง” ต้องรับผิดชอบดูแลจัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะ การจัดการทรัพยากรของชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและต่อประเทศชาติ การส่งเสริม คุณธรรม ในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติตาม โดยได้กำหนดแนวทางการส่งเสริม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยา ข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามกลุ่มเป้าหมาย ด้วยวิธีการและรูปแบบ ที่หลากหลาย และดำเนินการอย่างต่อเนื่องให้มีการวัดผลในเชิงรูปธรรม

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ จึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เพื่อให้ตระหนักรู้ถึงการสร้างจิตสำนึก ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมค่านิยม ด้วยการมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน จึงได้จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและประโยชน์สุขของประชาชน ขึ้น

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปลูกจิตสำนึกให้พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ มีคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรม ของพระพุทธศาสนา และน้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปเป็นแนวทาง ในการดำเนินชีวิตส่วนตัว และในการปฏิบัติราชการ

๒. เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ ได้รับการพัฒนาจิตใจ และพัฒนาตนเองให้มีจิตสาธารณะเกิดความร่วมมือร่วม ในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรมและสมานฉันท์ ประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวประชาชน และประเทศชาติ สร้างจิตสำนึกในการกระทำความดี รู้จัก การให้ การเสียสละและการบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน

๓. เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบอ ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

-/- กลุ่มเป้าหมาย...

กลุ่มเป้าหมาย

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จำนวน คน

วิธีการดำเนินงานโครงการ

จัดให้มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง คือ

๑. การจัดกิจกรรมบรรยายเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เข้าใจหลักธรรม โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้เป็นผู้บรรยาย และคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา สามารถบรรยายให้ความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด

๒. การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วม และบำเพ็ญประโยชน์ในสถานที่และนอกสถานที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รู้รักสามัคคี เสียสละ ช่วยเหลือ/แบ่งปัน และเห็นคุณค่าของการเสริมสร้างสังคมแห่งความดีมีคุณธรรม อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างผาสุก เช่น การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างเช่น (ผู้พิการ คนชรา หรือสตรีที่ตั้งท้อง ในชุมชน) ณ สถานสงเคราะห์ต่างๆ) หรือถวายปัจจัยไทยธรรมแก่พระภิกษุสงฆ์ที่ชราภาพ หรืออาพาธ เป็นต้น

๓. การจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในองค์กร และบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เช่นร่วมทำความสะอาดสถานที่สาธารณะ ลานวัด หรือการจัดกิจกรรม ๕ ส ในองค์กร

งบประมาณ

ตั้งไว้ตามข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตามโครงการ

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หลักเกณฑ์การให้คะแนน				
			๑	๒	๓	๔	๕
องค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จัดผู้อบรม โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประโยชน์สุขของประชาชน	- ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ	๘๐	น้อยกว่า ๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐ ขึ้นไป

ระยะเวลาดำเนินการ

กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน	วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. เขียนโครงการจัดซื้อจัดจ้าง เตรียมวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการดำเนินงานฯ	- เขียนโครงการฯ และเสนอโครงการจัดซื้อ จัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ฯ เพื่อนำเรียนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบาอนุมัติโครงการฯ ดังกล่าว	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑	- สำนักงานปลัด
๒. ขออนุมัติดำเนินงานตามโครงการฯ	- ขออนุมัติดำเนินงานตามโครงการ และอนุมัติเบิกจ่าย	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑	- สำนักงานปลัด
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบฯ	- แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดูแลรับผิดชอบงานในหน้าที่ต่างๆเกี่ยวกับโครงการ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑	- สำนักงานปลัด
๔. จัดเตรียมวัสดุ/อุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในโครงการ	- จัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ที่จะดำเนินการและประสาน, กองต่างๆ ในการจัดเตรียมกิจกรรม	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑	- สำนักงานปลัด
๕. การจัดเตรียมสถานที่	- จัดเตรียมสถานที่ ในการดำเนินงานให้มีความพร้อมในการจัดกิจกรรมฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๖๐ - กันยายน ๒๕๖๑	- สำนักงานปลัด
๖. ประเมินผลการดำเนินงาน	- ประเมินผลการดำเนินงานการจัดโครงการฯ	เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ - ตุลาคม ๒๕๖๐	- สำนักงานปลัด
๗. รายงานผลการดำเนินงานของกิจกรรมให้ทางอำเภอหนองเสือทราบทุกวัน	- ตามที่อำเภอได้มีหนังสือสั่งการให้รายงานผลการดำเนินงานของกิจกรรมในแต่ละวันให้ทางอำเภอหนองเสือทราบทุกวันให้ส่งไปทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E mail)	เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ - ตุลาคม ๒๕๖๐	- สำนักงานปลัด

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ที่ได้รับการฝึกอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและสามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตประจำวันและในการปฏิบัติราชการได้อย่างเหมาะสม

๒. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปึงบา ที่เข้าร่วมโครงการ ได้รับการพัฒนาจิตใจ และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อหน้าที่และรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมส่วนรวม รู้จักการเสียสละ การช่วยเหลือ แบ่งปันเสริมสร้างสังคมแห่งความดี มีคุณธรรม ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

ผู้เขียนโครงการ

()

บุคลากร

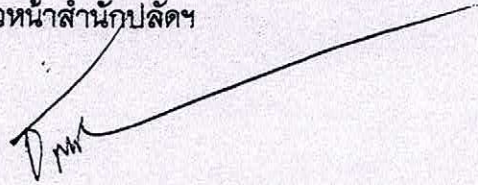
ผู้ตรวจโครงการ

()

(นางสาวสุพัตรา ชุกสิน)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ผู้เห็นชอบโครงการ

()

(นายธิตศักดิ์ ธรรมราช)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปึงบา

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปึงบา

(☒) อนุมัติ

(☐) ไม่อนุมัติ

(ลงชื่อ)

(นายวิสาณท์ แสงหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปึงบา



ที่ ปท ๐๐๒๓.๒/๑๕๖๗

ศาลากลางจังหวัดปทุมธานี
ถนนปทุมธานี - สามโคก ปท.๑๒๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอธัญบุรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี (ก.อบต.จ.ปทุมธานี) ในการประชุม
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศ ก.อบต.จ.ปทุมธานี เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายวินชัย อูยางกูร)

เองผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี รักษาการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร.๐-๒๕๘๑-๑๕๒๖ ต่อ ๑๐๘ โทรสาร ต่อ ๑๑๑
www.Pathumlocal.go.th



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของค่ามาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘

(นายพงศธร สัจจชลพันธ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
จัดทำแผน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา

ที่ ๒๕๔ / ๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับบริหารจัดการสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เป็นไปอย่างถูกต้อง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๘. นางสาวสุพัตรา ชุกกลิ่น หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๙. นายสมนต์ ปะเสระกัง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | เป็นเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวธิวารรณ อ่วมอาจ คนงานทั่วไป | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

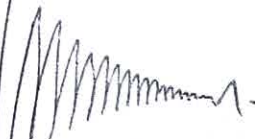
โดยให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนา และองค์การบริหารส่วน

/ตำบล ดัชนี...

ตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของกองต่างๆ ในองค์การบริหารส่วน
ตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้จ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบึงบา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวิสาห์ แสงหา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบึงบา



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.อ.
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม
ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับ
ความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ
แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ ปท ๐๐๒๓.๒/ว ๙๗๑

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ศาลากลางจังหวัดปทุมธานี
ถนนปทุมธานี - สามโคก ปท. ๑๒๐๐๐

๒๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

เรียน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปทุมธานี (ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี) ได้จัดให้มีการประชุม ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ นั้น

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุม ก.อบต.จังหวัดปทุมธานีดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดส่งมาเพื่อโปรดตรวจแก้ไข หากมีข้อแก้ไขขอให้แจ้งฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ทั้งนี้ได้ส่งผ่านทางเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ที่ E-mail:matatanol๒๕๘๑๑๕๒๖@hotmail.com password : Mo๒๕๘๑๑๕๒๖ อีกทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(ธานินทร์ รุ่งชัย)

ท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

โทร.๐-๒๕๘๑-๑๕๒๖ ต่อ ๑๐๘ โทรสาร ต่อ ๑๑๑

www.Pathumlocal.go.th