

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย
อำเภอหัวน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๓๘



๑. หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ .

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมุกดาหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา

ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็น ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจ กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะ เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอใน การที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวก ในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมือง การบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ฯลฯ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลประกอบ การวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัย เพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๔.๑ ด้านกายภาพ

ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยตั้งอยู่ที่ ๕๕ หมู่ที่ ๑๑ บ้านบางทรายใต้ ตำบลบางทรายน้อย อำเภอร้วนนใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดมุกดาหาร ห่างจากอำเภอร้วนนใหญ่ เป็นระยะทางประมาณ ๑๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดมุกดาหารเป็นระยะทางประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ใช้ระยะเวลาประมาณ ๒๐ นาที ในการเดินทางจากอำเภอร้วนนใหญ่ – จังหวัดมุกดาหาร และห่างจากกรุงเทพมหานครเป็นระยะทางประมาณ ๖๖๒ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	มีเขตติดต่อกับ	ตำบลชะโนด
ทิศใต้	มีเขตติดต่อกับ	ตำบลบางทรายใหญ่
ทิศตะวันออก	มีเขตติดต่อกับ	สาธารณสุขรัฐประชาธิปไตย
ประชาชนลาว	โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน	
ทิศตะวันตก	มีเขตติดต่อกับ	ตำบลบางทรายใหญ่

เนื้อที่

ตำบลบางทรายน้อยนั้น มีพื้นที่ทั้งหมด ๒๓ ตารางกิโลเมตร

๔.๒ สภาพภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มแม่น้ำโขง และที่ราบตามลำห้วยสาขาของแม่น้ำโขงโดยพื้นที่ราบสม่ำเสมอ ระดับความสูงเฉลี่ย ๑๕๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุม มี ๓ ฤดู คือ

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง เดือนพฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๕-๔๐ องศาเซลเซียส

เซียส



ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๔-๓๕ องศาเซลเซียส
ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๐-๒๐ องศา
เซลเซียส

ลักษณะของดิน

ภูมิประเทศส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่ราบสูง เป็นที่ราบแบบลูกคลื่นลอนลาดจนถึงลูกคลื่นลอนชัน จะอยู่ถัดจากบริเวณที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงขึ้นมา ซึ่งพื้นที่เหล่านี้จะพบในบริเวณทั่วไปของจังหวัดมุกดาหาร บางแห่ง ใช้สำหรับทำนาและบางแห่งใช้สำหรับปลูกพืชไร่ ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง แบ่งออกเป็น ๑๑ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านบางทรายน้อย
- หมู่ที่ ๒ บ้านบางทรายน้อย
- หมู่ที่ ๓ บ้านดอน
- หมู่ที่ ๔ บ้านขามป้อม
- หมู่ที่ ๕ บ้านผักชะยา
- หมู่ที่ ๖ บ้านทรายทอง
- หมู่ที่ ๗ บ้านนามน
- หมู่ที่ ๘ บ้านสุขสำราญ
- หมู่ที่ ๙ บ้านดาวเรือง
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านโพธิ์ทอง
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านบางทรายใต้

ข้อมูลด้านการศึกษาสมาชิก อบต.

จำนวนสมาชิก (คน)	ระดับการศึกษา					
	ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ชาย ๑๗	๕	๖	๓	๒	๑	-
หญิง ๔	๑	๑	๑	-	๑	-
รวม ๒๑	๖	๗	๔	๒	๒	-



๔.๓ ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

มีครัวเรือนทั้งหมด ๑,๔๘๘ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๔,๘๔๒ คน แยกเป็น ชาย ๒,๓๘๗ คน หญิง ๒,๔๕๕ คน

ประชากรแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
๑	บ้านบางทรายน้อย	๒๑๑	๓๑๘	๓๓๔	๖๕๒
๒	บ้านบางทรายน้อย	๑๕๑	๒๒๘	๒๔๐	๔๖๘
๓	บ้านดอน	๑๙๘	๒๙๑	๓๐๔	๕๙๕
๔	บ้านขามป้อม	๑๒๑	๒๕๖	๒๓๕	๔๙๑
๕	บ้านฝักชะยา	๗๑	๑๑๒	๑๒๑	๒๓๓
๖	บ้านทรายทอง	๑๙๘	๓๓๒	๓๐๘	๖๔๐
๗	บ้านนวม	๑๓๓	๒๓๑	๒๓๗	๔๖๘
๘	บ้านสุขสำราญ	๙๗	๑๔๐	๑๕๗	๒๙๗
๙	บ้านดาวเรือง	๙๖	๑๕๒	๑๖๗	๓๑๙
๑๐	บ้านโพธิ์ทอง	๑๒๙	๒๐๘	๒๒๗	๔๓๕
๑๑	บ้านบางทรายใต้	๘๓	๑๑๙	๑๒๕	๒๔๔
รวม		๑,๔๘๘	๒,๓๘๗	๒,๔๕๕	๔,๘๔๒

ข้อมูล ณ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ที่มา สำนักทะเบียนอำเภอห้วยใหญ่

๔.๔. สภาพทางสังคม

๔.๔.๑ การศึกษา

- | | | |
|--|----------|------|
| <input type="checkbox"/> โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน ๓ | แห่ง |
| <input type="checkbox"/> โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) | จำนวน ๒ | แห่ง |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางทรายน้อย | จำนวน ๒ | แห่ง |
| <input type="checkbox"/> ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน | จำนวน ๑๑ | แห่ง |
| <input type="checkbox"/> หอกระจายข่าว | จำนวน ๑๑ | แห่ง |

๔.๕ สาธารณสุข

- | | | |
|---|----------|------|
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | จำนวน ๒ | แห่ง |
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบางทราย | | |
| เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๖ คน | | |
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านดอน | | |
| เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ๖ คน | | |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน | จำนวน ๑๑ | แห่ง |
| - อสม. ๑๑๐ คน | | |
| <input type="checkbox"/> อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐ | | |



๔.๖ อาชญากรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย มีแต่เหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จากข้อมูลที่สำรวจพบว่ามีการป้องกันอุบัติเหตุ อาชญากรรม วิธีการแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหา คือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔.๗ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ได้แจ้งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยทราบนั้น พบว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยมีผู้ที่ติดยาเสพติด และยังไม่พบผู้ค้า เนื่องจากพื้นที่ติดชายแดน แต่เทียบกับที่อื่นถือว่ายังน้อย เพราะได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

๔.๘ ระบบบริการพื้นฐาน

๔.๘.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมติดต่อกับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้านใกล้เคียงส่วนใหญ่เดินทางโดยรถยนต์โดยสาร รถยนต์ส่วนบุคคล และรถจักรยานยนต์

- ถนนลาดยางของ รพช. (บ้านนาไป-บ้านหนองแอก) จากตำบล บางทรายน้อย ไปถึง หนองแอก ระยะทาง ๗ กิโลเมตร

- ถนนลาดยางของ รพช. จากตำบลบางทรายน้อย ไปตำบลห้วยใหญ่ ระยะทาง ๑๓ กิโลเมตร

- ถนนลูกรังบ้านนามนไปบ้านนาสองห้อง ระยะทาง ๑ กิโลเมตร

ทางบก รวมระยะทางประมาณ ๓๘ กิโลเมตร ประกอบด้วย

- ถนนคอนกรีต ๑๑ สาย รวมระยะทาง ๒๗ กิโลเมตร

- ถนนลาดยาง ๒ สาย รวมระยะทางประมาณ ๑๓ กิโลเมตร

- ถนนลูกรัง/ถนนดิน ๑๘ สาย รวมระยะทางประมาณ ๒๐ กิโลเมตร

- ถนนดิน ๒ สาย รวมระยะทาง ๑ กิโลเมตร

ทางน้ำ รวมระยะทาง ๒ กิโลเมตร

- การไฟฟ้า

ปัจจุบันทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้จำนวนครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ต่อครัวเรือนทั้งหมด คิดเป็น ๑๐๐%



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด, พระราชบัญญัติเทศบาล, พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยความกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

- การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย มีดังนี้

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจุบันและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

● จุดแข็ง (Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยชัดเจน คลอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
๓. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๔. มีพื้นที่ขนาดตำบลขนาดกลางง่ายต่อการบริหาร และดูแลอย่างทั่วถึง
๕. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานภายนอก
๖. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต
๗. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๘. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๙. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงาน เมื่อ เทียบกับองค์กรภาครัฐอื่นๆ
๑๐. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน (Core Competency, Functional Competency, Managerial Competency)



● จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน (Generation Gap)
๒. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิง กว้าง
๓. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ
๔. ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบและงานประจำ ตำแหน่งควรมี Creative Mind และ Multi Skill มากยิ่งขึ้น
- ๕.ขาดความเป็น Unity ด้านอัตลักษณ์
๙. บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แต่ยังไม่เกิดการส่งเสริมให้ เกิดการประพฤติปฏิบัติอย่างชัดเจน เป็น รูปธรรม

● โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของรัฐบาล และการก้าวเข้าสู่ประชาคมโลก
๒. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็น ในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวใน การ บริหารงาน
๓. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ ในองค์กร
๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพก้าวทันสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง
๕. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และองค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)
๖. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้าน ทรัพยากรบุคคล

● อุปสรรค (Threat)

๑. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
 ๒. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
 ๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจ
 ๔. นโยบายรัฐบาลมีข้อจำกัด ด้านงบประมาณและอัตรากำลัง
 ๕. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของ สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง
 ๖. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีสารสนเทศสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
 ๗. การเปิดเวทีประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ อาจเกิดปัญหาการลักลอบนำสินค้าผิดกฎหมาย การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การนำเข้ายาเสพติดเข้ามาในจังหวัดมุกดาหาร
 ๘. ต่างประเทศใช้นโยบายกีดกันทางการค้าสำหรับสินค้าเกษตร โดยใช้มาตรการที่ไม่ใช่ภาษีและ นโยบายการค้าเสรีมีผลต่อสินค้าเกษตรทั้งการบริโภคและการส่งออก
 ๙. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท เช่นการผลิตสุรา
- พื้นบ้าน
๑๐. ประเทศไทยมีความขัดแย้งทางการเมือง ประชาชนจึงไม่มั่นใจการบริหารบ้านเมืองของรัฐบาล



การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวก - ถนนในหมู่บ้านชำรุดเสียหาย - ถนนบางเส้นทางยังเป็นถนนดินถนนลูกรัง	เขตพื้นที่ตำบลบางทรายน้อย	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้าง และปรับปรุงซ่อมแซมถนนใน อบต. อย่างต่อเนื่อง - อบต.ประสานบูรณาการโครงการจากหน่วยงานภายนอก
๑.๒ ปัญหาการระบายน้ำไม่ดี น้ำท่วมขัง - ท่อระบายน้ำอุดตัน - บางพื้นที่ไม่มีท่อ/รางระบายน้ำ	เขตพื้นที่ตำบลบางทรายน้อย	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการขุดลอกคูคลอง รวมทั้งการขุดลอกท่อระบายน้ำ
๑.๓ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง - บางพื้นที่ยังขยายเขตไม่ทั่วถึงและบางแห่งเกิดการชำรุด	พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต.	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้า ซ่อมแซม และติดตั้งระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ทั่วถึง - อบต.ประสานโครงการจากหน่วยงานภายนอก
๑.๔ ปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง - เป็นพื้นที่ปลายน้ำ น้ำจากการชลประทานมาถึงช้าและมีปริมาณไม่เพียงพอ - คูคลองหลายสายต้นเขิน มีวัชพืชมก - น้ำประปายังไม่เข้าถึง	พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต.	- อบต.จัดสรรงบประมาณในการขุดลอกและกำจัดวัชพืช - ประสานหน่วยงานภายนอก - ขยายเขตประปาให้ทั่วถึง
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - ขาดพันธุ์พืชที่ดี - ขาดแคลนน้ำในการทำเกษตร - ผลผลิตทางการเกษตรล้นตลาด	พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต.	- ส่งเสริมการหาและขยายพืชพันธุ์ดี - รณรงค์ให้เกษตรกรลดใช้สารเคมี - รณรงค์การปลูกพืชใช้น้ำน้อย - ส่งเสริมผลิตภัณฑ์แปรรูปอาหารเกษตร
สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๒.๒ ปัญหาด้านทุนการผลิตทางการเกษตรสูง - เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีซึ่งมีราคาแพง - ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์	เกษตรกรในพื้นที่ตำบล	- ส่งเสริมการทำปุ๋ยชีวภาพ - รณรงค์ลดการใช้สารเคมี - จัดตั้งกลุ่มทางการเกษตร

<p>๒.๓ ปัญหาการว่างงานและมีรายได้น้อย</p> <ul style="list-style-type: none">- ไม่มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพเสริม- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ	<p>ประชาชนผู้ว่างงาน และผู้มีรายได้น้อย ในตำบล</p>	<p>- ส่งเสริมการฝึกอาชีพ</p>
<p>๓. ปัญหาด้านสังคม</p> <p>๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ- ขาดความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<p>พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต.</p>	<ul style="list-style-type: none">- ติดตั้งกล้องวงจรปิด- ซ่อมแซมไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ- ฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
<p>๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๔.๑ ปัญหาโรคติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนขาดความรู้ความ	<p>พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต.</p>	<ul style="list-style-type: none">- จัดอบรมให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเข้าใจในการป้องกันและควบคุมโรค
<p>๔.๒ ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัย</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดสถานที่ออกกำลังกาย- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในการดูแลสุขภาพอนามัย	<p>พื้นที่ในเขตรับผิดชอบของ อบต</p>	<ul style="list-style-type: none">- ก่อสร้างสวนสุขภาพ- จัดอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัย
<p>๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>ประชาชน ในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none">- จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นคุณค่า ของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม



สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น- การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ทำให้ค่อยๆ สูญหายไป	เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบล	<ul style="list-style-type: none">- จัด/ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ- จัด/ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
<p>๗. ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร</p> <p>๗.๑ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม	ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล	<ul style="list-style-type: none">- ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง- สร้างความเข้าใจกับประชาชนถึงผลดีของการมีส่วนร่วม
<p>๗.๒ ปัญหาการจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- ประชาชนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี- การใช้บังคับข้อบัญญัติฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร	ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล	<ul style="list-style-type: none">- ประชาสัมพันธ์/อบรมให้ความรู้แก่ประชาชน- ประชาสัมพันธ์และใช้บังคับข้อบัญญัติให้มีประสิทธิผล



สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
<p>๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๑ ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดการให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ทำให้ค่อยๆ สูญหายไป 	<p>เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัด/ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในวันสำคัญ - จัด/ส่งเสริมการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น
<p>๗. ปัญหาด้านการเมือง และการบริหาร</p> <p>๗.๑ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วม 	<p>ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง - สร้างความเข้าใจกับประชาชนถึงผลดีของการมีส่วนร่วม
<p>๗.๒ ปัญหาการจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี - การใช้บังคับข้อบัญญัติฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 	<p>ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบล</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาสัมพันธ์/อบรมให้ความรู้แก่ประชาชน - ประชาสัมพันธ์และใช้บังคับข้อบัญญัติให้มีประสิทธิผล



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยสรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทาง การแก้ไขปัญหา เช่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กองคลัง กองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๒ อัตรากำลัง และขอกำหนดเพิ่มไว้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ไว้ จำนวน ๒ อัตรากำลัง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามป้อมมีจำนวนเด็กเล็กเพิ่มขึ้น มีจำนวนเด็ก ๕๒ คน ซึ่งเกินเกณฑ์ที่ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา(ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้จำนวนเด็ก ๑๐ คน ต่อครู หนึ่งคน ซึ่งทำให้ครูไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ


องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้


๑๔.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริม คุณภาพชีวิต อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น



๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

พ.๖๔

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานรักษาความสะอาด <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานบุคคล <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน <p>๑.๕ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>๑.๗ การศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมเกษตร 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน <p>๒.๒ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน <p>๒.๒ <u>งานการบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน และแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใดสายงานใด จำนวนเท่าใดใน ส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานเพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางทรายน้อย และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย อำเภอห้วยน้ำใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นิติกร(ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙. ครู (คศ ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. ครู (คศ ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการส่งเสริมการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่มปี๖๕)
๒๑. ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	(กำหนดเพิ่มปี๖๕)
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๒. พนักงานจ้างทั่วไป แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. พนักงานจ้างทั่วไป (งานบันทึกข้อมูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔. พนักงานจ้างทั่วไป (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕. พนักงานจ้างทั่วไป (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. พนักงานจ้างทั่วไป(ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
๒๗. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๓. พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่พิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. พนักงานจ้างทั่วไป(ช่วยงานจัดเก็บ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕. พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่รับส่งเอกสาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
๓๖. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗. นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘. ผ.ช. นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๐. พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ช่างโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑. พนักงานจ้างทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒. พนักงานจ้างทั่วไป (ประจำศูนย์สูบน้ำ ม.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓. พนักงานจ้างทั่วไป (ประจำศูนย์สูบน้ำ ม.๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔. พนักงานจ้างทั่วไป (ประจำศูนย์สูบน้ำ ม.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๒	๔๔	๔๔	๔๔	-	+๒		

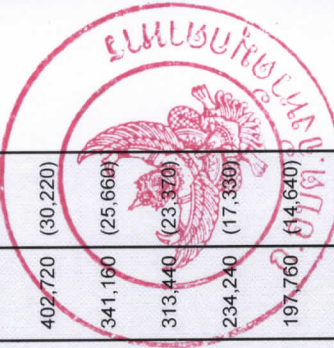


9. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)		หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564		2565	2566	2564	2565	2566		
1	สำนักปลัด (01) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	511,440	168,000	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	717,000	736,560	(42,620)
2	สำนักปลัด (01) หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	342,720	42,000	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	398,160	411,480	424,560	(28,560)
3	สำนักปลัด (01) นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชค	1	1	288,120	0	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	(24,010)
4	สำนักปลัด (01) นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชค	1	1	409,320	0	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
5	สำนักปลัด (01) นิตร	ปก/ชค	1	1	194,640	0	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	(16,220)
6	สำนักปลัด (01) นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชค	1	-	355,320	0	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
7	สำนักปลัด (01) นักวิชาการศึกษา	ปก/ชค	1	1	362,640	0	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
8	สำนักปลัด (01) เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	1	248,280	0	1	1	-	-	-	8,040	8,280	8,520	256,320	264,600	273,120	(20,090)
9	ครู สำนักปลัด (01)	คศ.2	1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
10	ครู สำนักปลัด (01)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
11	ครู สำนักปลัด (01)	คศ.1	1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
12	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชื่อ ศพด.ดาวเรือง) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชื่อ ศพด.สามป้อม) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ชื่อ ศพด.ดาวเรือง) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก		1	-	0	0	-	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ดูแลเด็ก		1	-	0	0	-	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
17	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
18	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	244,440	0	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,280	264,480	275,160	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะคงใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)		2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
19	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้าง	-	1	244,440	0	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,280	264,480	275,160	
20	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร พนักงานจ้าง	-	1	230,160	0	1	1	-	-	-	9,240	9,600	9,960	239,400	249,000	258,960	
21	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้าง	-	1	151,800	0	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	
22	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไป	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	กองคลัง (04) ผู้อำนวยการกองคลัง(อำนาจการคืน)	ต้น	1	422,640	0	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
28	กองคลัง (04) นักวิชาการเงินและบัญชี	ปลก/ชก	1	362,640	0	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
29	กองคลัง (04) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปลง/ชง	1	307,920	0	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	(25,660)
30	กองคลัง (04) เจ้าพนักงานพัสดุ	ปลง/ชง	1	280,440	0	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	(23,370)
31	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	207,960	0	1	1	-	-	-	8,400	8,760	9,120	216,360	225,120	234,240	(17,330)
32	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	1	175,680	0	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,760	190,080	197,760	(14,640)
33	พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานพัสดุ	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
34	พนักงานจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ช่วยจัดเก็บ	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
35	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ส่งเอกสาร	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
36	กองช่าง (05) ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	401,940	42,000	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	459,000	474,060	489,120	ว่างเต็ม
37	กองช่าง (05) นายช่างโยธา	ปลง/ชง	1	296,760	0	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	(24,730)
38	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	156,720	0	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	(13,060)



หมายเหตุ

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรืออีกกรณีสถานการณ์ขาด และได้ตั้งงบประมาณมาใช้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำรวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๑,๙๖๒,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๓,๕๖๐,๑๐๐ บาท = (๓๑,๙๖๒,๐๐๐ x ๕%) + ๑,๕๙๘,๑๐๐ = ๓๓,๕๖๐,๑๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๕,๒๓๘,๑๐๕ บาท = (๓๓,๕๖๐,๑๐๐ x ๕%) + ๑,๖๗๘,๐๐๕ = ๓๕,๒๓๘,๑๐๕
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓๗,๐๐๐,๐๑๐ บาท = (๓๕,๒๓๘,๑๐๕ x ๕%) + ๑,๗๖๑,๙๐๕ = ๓๗,๐๐๐,๐๑๐

: ข้าราชการไทย คู่จ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนขั้นที่จ่ายโดยอัตโนมัติ ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๘๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

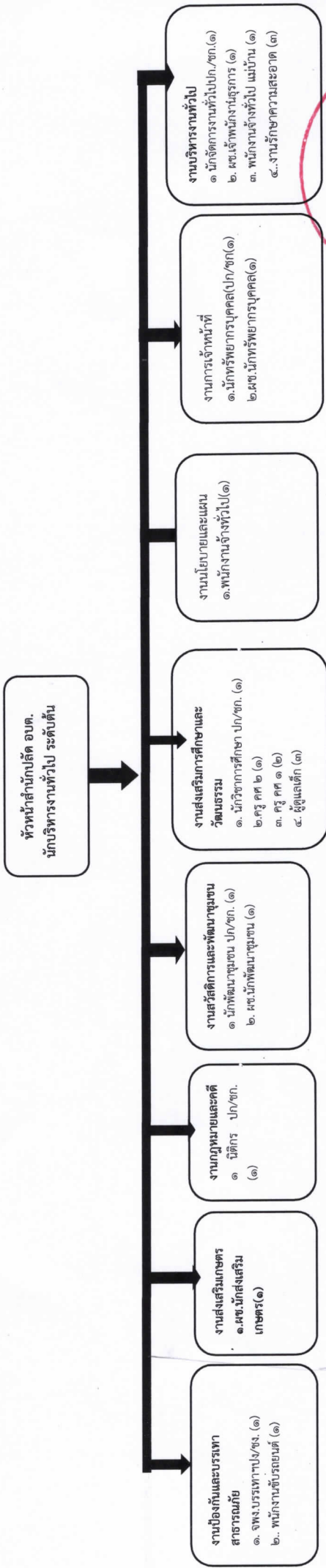
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ตัวนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ





บริหารท้องถิ่น_สูง	
ศึกษานิเทศก์_คต.1_	
ศึกษานิเทศก์_คต.2_	
ศึกษานิเทศก์_คต.3_	
ศึกษานิเทศก์_คต.4_	
ศึกษานิเทศก์_คต.5_	
บุคลากรทางการศึกษา 6%	
บง./ชง._(ว่างเดิม)	
ปลก./ชก._(ว่างเดิม)	
ผู้อำนวยการ_ต้น_(ว่างเดิม)	
ผู้อำนวยการ_กลาง_(ว่างเดิม)	
ผู้อำนวยการ_สูง_(ว่างเดิม)	
บริหาร_ต้น_(ว่างเดิม)	
บริหาร_กลาง_(ว่างเดิม)	
บริหาร_สูง_(ว่างเดิม)	
ทางการศึกษา_คต.1/คต.2_(ว่างเดิม)	
ทางการศึกษา_คต.2/คต.3_(ว่างเดิม)	
อาวุโส_(ว่างเดิมรอบเลื่อนระดับ)	
ขพ._(ว่างเดิมรอบเลื่อนระดับ)	
บง./ชง._(เพิ่ม_64)	
บง./ชง._(เพิ่ม_65)	
บง./ชง._(เพิ่ม_66)	
ปลก./ชก._(เพิ่ม_64)	
ปลก./ชก._(เพิ่ม_65)	
ปลก./ชก._(เพิ่ม_66)	
ผู้อำนวยการ_ต้น_(เพิ่ม_64)	
ผู้อำนวยการ_ต้น_(เพิ่ม_65)	
ผู้อำนวยการ_ต้น_(เพิ่ม_66)	
ผู้อำนวยการ_กลาง_(เพิ่ม_64)	
ผู้อำนวยการ_กลาง_(เพิ่ม_65)	
ผู้อำนวยการ_กลาง_(เพิ่ม_66)	
ผู้อำนวยการ_สูง_(เพิ่ม_64)	
ผู้อำนวยการ_สูง_(เพิ่ม_65)	
ผู้อำนวยการ_สูง_(เพิ่ม_66)	
บริหาร_ต้น_(เพิ่ม_64)	
บริหาร_ต้น_(เพิ่ม_65)	
บริหาร_ต้น_(เพิ่ม_66)	
บริหาร_กลาง_(เพิ่ม_64)	
บริหาร_กลาง_(เพิ่ม_65)	
บริหาร_กลาง_(เพิ่ม_66)	
บริหาร_สูง_(เพิ่ม_64)	
บริหาร_สูง_(เพิ่ม_65)	
บริหาร_สูง_(เพิ่ม_66)	

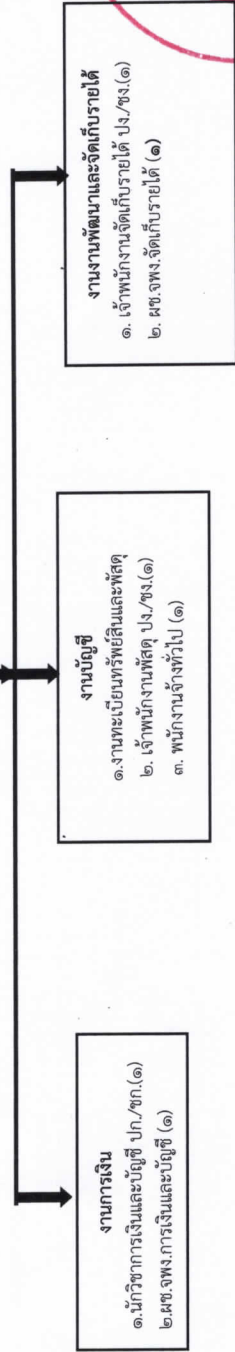
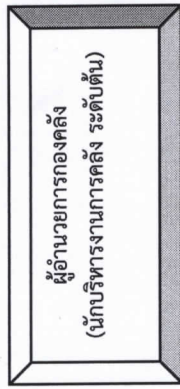
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



แฟง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท วิชาการ จำนวน การ	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป จำนวนงาน	ประเภท ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	๑	-	๑	๘	๕

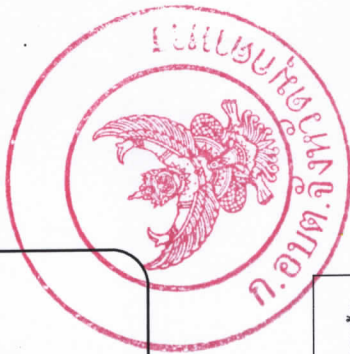
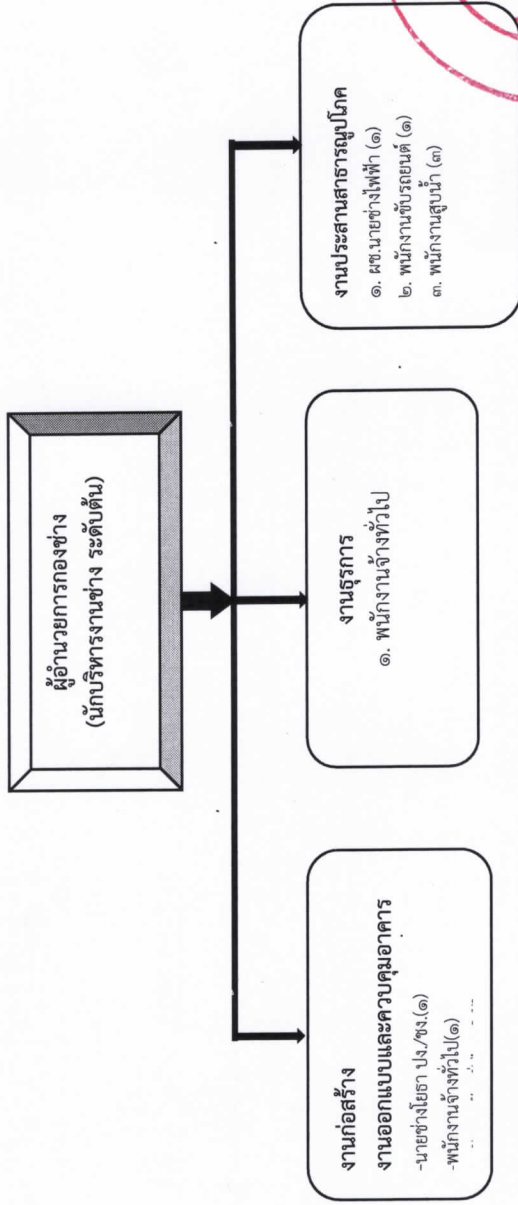
นางสาวระวีพร เมตตา

โครงสร้างองค์กร



แฟง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท ทัวไป	ประเภท ทัวไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทัวไป	จำนวน
		๑	๑	๑	-	๒	-	๒	๓	

โครงสร้างกองช่าง



แผนก	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท วิชาการ จำนวนบุคลากร	ประเภท วิชาการ ปฏิบัติการ	ประเภท ทั่วไป จำนวนบุคลากร	ประเภท ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	๔

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

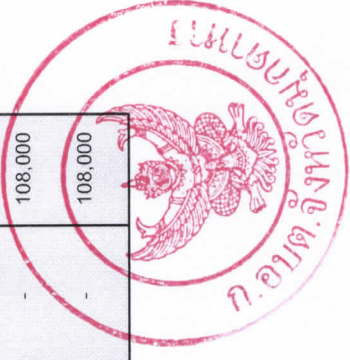
ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
พ.จ.ด.นฤมิตร เสนอสุข	ป.โท	43-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	43-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	511,440 (42,620 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	679,440
นายเมธี ไชยพงษ์	ป.ตรี	43-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	43-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	342,720 (28,560 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	384,720
นางมล อนันต์	ป.ตรี	43-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปลก/ชก	43-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปลก/ชก	288,120 (24,010 x 12)	-	288,120
นายกิตติพงษ์ ตรีโคตร	ป.โท	43-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปลก/ชก	43-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปลก/ชก	409,320 (34,110 x 12)	-	409,320
นายสทงคม ไชยวิเศษ	ป.ตรี	43-3-01-3105-001	นิติกร	ปลก/ชก	43-3-01-3105-001	นิติกร	ปลก/ชก	194,640 (16,220 x 12)	-	194,640
นายพิชญ์ ผิวผ่อง	ป.ตรี	433013801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปลก/ชก	43-3-01-3105-001	นักพัฒนาชุมชน	ปลก/ชก	355,320 (ค.กลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) 355,320
นายพรชัย ผิวผ่อง	ป.ตรี	43-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปลก/ชก	43-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปลก/ชก	362,640 (30,220 x 12)	-	362,640
นายอนุวัฒน์ ตรีโคตร	ปวส.	43-3-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	43-3-01-3810-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	248,280 (20,690 x 12)	-	248,280
นางสุภรณ์ เสาพันธ์	ป.โท	43-3-01-6600-264	ครู	คค2	43-3-01-6600-246	ครู	คค.2	-	-	-
นางจรรย์จินดา	ป.ตรี	43-3-01-6600-247	ครู	คค.1	43-3-01-6600-247	ครู	คค.1	-	-	-
นางสาวจันทร์ทิพย์ เกษพันธุ์	ป.ตรี	43-3-01-6600-248	ครู	คค.1	43-3-01-6600-248	ครู	คค.1	-	-	-
นางออมพร อุโมงค์	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	-
นางพนิตา ทองจันทร์	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	-
นางสาววีรัส บางทราย	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	-
นางสาวมลวิภา มุลพรม	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-
นางสาวศิริมณฑา ตรีโคตร	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก			ผู้ดูแลเด็ก		-	-	-
นางสาวพนิตา สุพร	ป.ตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		138,000 (11,500 x 12)	-	244,440
นายกลวิทย์ บางทราย	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล			ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		244,440 (20,370 x 12)	-	244,440
นายคำ ทองพัว	น.6		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน			ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		244,440 (20,370 x 12)	-	230,160 (19,180 x 12)
			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร			ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร		230,160 (19,180 x 12)	-	151,800 (12,650 x 12)
			พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		-	-	-



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรมอัตรากำลังเดิม			กรมอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นางกิตตา สุวรรณชัยรม	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นายเกรียงไกร บางทราย	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นายมีดีพงษ์ ทวีโคตร	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นายไพโรจน์ เผ่าพันธ์	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นางสาวอริษา เกดงษา	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
นางสาววิษุณี ยวงศรี	ป.โท	43-3-04-2102001	ผู้อำนวยการกองคลัง	-	43-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	422,640	-	-	422,640
นางสาวพยอม กลสทธิ์	ป.ตรี	43-3-04-3201001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปค/ชค	43-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปค/ชค	362,640	-	-	362,640
นางสุพหลา คำปาน	ป.ตรี	43-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	43-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	307,920	-	-	307,920
นายสาธิตระกูลเผ่าหอม	ป.ตรี	43-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	43-3-04-3201-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	280,440	-	-	280,440
นางสาวศิริพร เผ่าพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	207,960	-	-	207,960
นายสันถุ์ บางทราย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	175,680	-	-	175,680
นางสาวพัชรีดา ทวีโคตร	ป.ตรี	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานพัสดุ	-	108,000	-	-	108,000
นายธนภอด เผ่าพันธ์	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยจัดเก็บ	-	108,000	-	-	108,000
นายภษดา วงคำจันทร์	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ส่งเอกสาร	-	108,000	-	-	108,000
นายภราดร มั่นธนา	ป.ตรี	43-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	43-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	401,940	42,000	-	(ว่างเดิม)
นายฉันทะศักดิ์ ทวีโคตร	ป.ตรี	433054701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	43-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง/ชง	296,760	(3,500 x 12)	-	443,940
นายภรณา ภิมธ	ม.6	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	156,720	-	-	296,760
		-	พนักงานชั้นบรรณคดี	-	-	พนักงานชั้นบรรณคดี	-	127,080	-	-	156,720
		-	พนักงานชั้นบรรณคดี	-	-	พนักงานชั้นบรรณคดี	-	127,080	-	-	127,080



ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงิน คาคอสมบาท/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นายปรัชญา ภีรมย์	ม.6		พนักงานจ้างทั่วไป				ปฏิบัติหน้าที่งานสำรวจ	-	-	108,000
นางสาวชัชพรชน อภิวงษ์	ปวช.		พนักงานจ้างทั่วไป				ปฏิบัติหน้าที่ธุรการ	-	-	108,000
นายธีระยุทธ ทวีโตธร	ปวช.	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานศูนย์สูบน้ำ ม.1	-	-	108,000
นายพัชริน ทวีโตธร	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานศูนย์สูบน้ำ ม.3	-	-	108,000
นายวันดี จันทาใส	ม.6	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่งานศูนย์สูบน้ำ ม.6	-	-	108,000



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สกปรักความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประ อย่างเสมอภาคองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยยึดแผนพัฒนา บุคลากรเป็นแนวทางในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ท มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกจ้งประจำและพนักงานจ้งทุกตำแหน่งได้มีโอกาที่จะได้รับกรคน พัฒนาโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ไว้ในแผนอัตรากำล้ง ๓ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดีว การวางแผนอัตรากำล้ง ๓ปีทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้และได้ กำหนดหลักรูการพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลทุกจ้งประจำและพนักงานจ้งขององค์การบริหารส่วนตำบล บางทรายน้อย ที่ดำรงตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสมา หลักรูใดหลักรูหนึ่ง หรือหลายหลักรูอย่างน้อย ปีละ ๑ครั้งหรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสม

๑. หลักรูความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักรูการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักรูความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักรูด้านการบริหาร
๕. หลักรูด้านคุณธรรมและจริยธรรม

หลักรูในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-พ.ศ.๒๕๖๖) ดังนี้ แยกเป็น

๑. หลักรูนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. หลักรูนักบริหารงานทั่วไป หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักรูนักบริหารงานการคลัง หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักรูนักบริหารงานช่าง หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักรูนักบริหารงานการศึกษา หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักรูนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักรูนักวิชาการศึกษา หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักรูเจ้าพนักงานพัสดุ หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักรูเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักรูอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักรูการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๑๔. หลักรูโครงการประชุม/สัมมนาเชิงปฏิบัติกร
๑๕. หลักรูการปฐมนิเทศพนักงานใหม่
๑๖. หลักรูการฝึกอบรมศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศีกยภาพ
๑๗. หลักรูอื่น ๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความจำเป็นและสถานการณ์



วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยจัดโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกปี และจัดส่งพนักงานเข้าร่วมโครงการที่กรมจัดหรือหน่วยงานอื่นที่ร่วมกับ กรมส่งเสริม ที่ดำเนินการจัดโครงการอบรมต่าง ตามความจำเป็นและความเหมาะสมๆ องค์การบริหารส่วน ตำบลบางทรายน้อยได้ ดำเนินการเองเช่นการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาการ สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ ฝึกอบรมและการศึกษา ดูงานเป็นต้นนอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบาง ทรายน้อย จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการ อื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชนเช่นส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ สัมมนา/ศึกษาดูงานที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลบาง ทรายน้อยผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วมเป็น เช่นการเชิญ เป็นวิทยากรบรรยายหรือวิทยากร กระบวนการซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ดังนี้คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงานการให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ กำหนดเป็นไปตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ เข้ารับการพัฒนา วิธีการ พัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จังหวัดมุกดาหาร
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐข้าราชการ แต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง กำหนดขั้นตอนการลงโทษ ตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย



ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย อำเภห้วานใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจภายในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึง พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้





ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจภายในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึง พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้



หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วม เป็นกลางทางการเมืองอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ดังนี้ประการ

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็น พลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องไม่ประพุดิตตนอันอาจก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและ ประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย



ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องรักษาความลับที่ได้จากการ ปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานต่อเมื่อมีอำนาจจะกระทำได้ หน้าที่และได้รับอนุญาตจาก ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องรักษา และเสริมสร้างความ สามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่ง ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือ ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือ บุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือ การให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยต้องประพฤติตนให้สามารถทำงาน ร่วมกับ ผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของเพื่อนร่วมงาน และ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๓

จรรยาวิชาชีพ (ถ้ามี)

ข้อ ๑๕ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อใช้บังคับเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าวใน องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

จรรยาบรรณวิชาชีพครู.พ.ศ. ๒๕๔๓

๑. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์ โดยเสมอหน้า

๒. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๓. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

๔. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม

๕. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์ กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

๖. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาวิชาการเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

๗. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

๘. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

๙. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย



จรรยาบรรณทางการเงินและการบัญชี

๑. ต้องมีความซื่อสัตย์ ละเอียด ถี่ถ้วน รอบคอบอดทนขยันและ
๒. ต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเงิน การคลังและการบัญชี ที่เกี่ยวข้องตลอดเวลา
๓. ต้องเก็บรักษาหลักฐาน หรือเอกสารทางการเงิน การคลังและการบัญชี ไว้ที่ปลอดภัยตลอดเวลา
๔. ต้องรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสมุดบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ
๕. ต้องมีความละเอียด ถี่ถ้วนและห้เรียบร้อยในการมอบ การรับมอบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงิน การคลังและการบัญชี
๖. ต้องเรียกหลักฐานการจ่ายและต้องออกหลักฐานการรับเงินทุกครั้ง เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานประกอบการลงบัญชีให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบันตลอดเวลา
๗. ต้องไม่เปิดเผยข้อมูล ไม่วิจารณ์การดำเนินงานของกิจการทางการเงิน การคลัง การบัญชีทรัพย์สิน

จรรยาบรรณของนิติกร

๑. นิติกรพึงรักษาความลับของผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
๒. นิติกรพึงรักษาประโยชน์ของทางราชการ และไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่
๓. นิติกรพึงวางตัวเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๔. นิติกรพึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้วิชาชีพให้ทันต่อสถานการณ์กับวิสัยทัศน์ และรักษามาตรฐาน ความรู้ด้าน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
๕. นิติกรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรมปราศจากอคติ
๖. นิติกรพึงยึดมั่นในศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพและประพฤติตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา
๗. นิติกรพึงให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
๘. นิติกรพึงละเว้นการรับประโยชน์ใด ๆ เกินปกติวิสัยที่วิญญาณจะมอบให้แก่กัน
๙. นิติกรพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้เหมาะสมและเป็น
๑๐. นิติกรพึงใช้วาจาสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส ติดต่อกับการปฏิบัติหน้าที่บุคคลผู้มา
๑๑. นิติกรเป็นที่ปรึกษาของบุคลากรในองค์กร
๑๒. นิติกรพึงให้ความคุ้มครองพยานตามสมควร
๑๓. นิติกรรักษาไว้ซึ่งอุดมการณ์แห่งวิชาชีพโดยไม่กระทำการใดอันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพรวมทั้งจะตอบโต้และต่อต้านการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อหลักการนี้
๑๔. นิติกรพึงระวังมิให้คนในครอบครัวและผู้เกี่ยวข้องแสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของตน
๑๕. นิติกรพึงมีมนุษยสัมพันธ์และประสานงานระหว่างองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องขอบเขตอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย
๑๖. นิติกรพึงไม่แสดงข้อเท็จจริงและความเห็นในเรื่องที่ต้องกระทำตามหน้าที่ต่อสาธารณะ
๑๗. นิติกรพึงเปิดโอกาสให้คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและเหตุผลได้อย่างเต็มที่
๑๘. นิติกรพึงเสนอแนะปัญหาที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๑๙. นิติกรพึงให้ความรู้แนะนำเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยและข้าราชการทั่วไป



หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่อง ชำราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตาม สอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริงหรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้เพื่อรายงานผลให้นายกองการการบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกองการการบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยหรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลชำระการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองการการบริหารส่วน ตำบลบางทรายน้อยหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อชำระการผู้ยื่นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ ต้องผ่านนายกองการการบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย หรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อชำระการผู้ยื่นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองการการบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยหรือคณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองชำระการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อชำระการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวน ข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของชำระการผู้ยื่น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

(๗) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๗ ให้นายกองการการบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อ ควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นชำระการในองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยที่ได้รับเลือกตั้งจาก ชำราชการพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยนั้น สองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกให้กรรมการตาม (๓) (๑) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมคณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน



ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกรณี ที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์การผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้สวนข้อเท็จจริงและมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัทชี้แจง ข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องสอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่ง เอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุดให้

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องเองหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมายการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ นายกองดีการ บริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อย กว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้จะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้ พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืนความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากผู้ดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวล จริยธรรม ให้ ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็น ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๕ แต่หาก ปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำ แนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการ ดำเนินการทางวินัย ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม



ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้นวันแต่จะปรากฏ ข้อเท็จจริง ในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัย หรือความผิดทาง อาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้การแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน นำไปประกอบการ พิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน นำไปประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตาม ข้อ ๒๒ แล้วให้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางทรายน้อยดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางทรายน้อยภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๒ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานระดับจังหวัด ภายใน สามสิบวัน นับแต่วันได้รับทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุด ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้การพร้อมดำเนิน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย โทร. ๐๔๒ - ๖๙๔๒๖๖

ที่ - วันที่ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแห้วได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒.๑.๑ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|--------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล | เป็นคณะกรรมการ/เลขานุการ |

๒.๑.๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒.๑ ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลจะแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น | เป็นกรรมการ |
| (๔) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

๒.๒.๒ คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ฯ ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผล การดำเนินการพัฒนาศูนย์ฯ พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

๓. ขั้ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๓.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง)

๓.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรพิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๔.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในคำสั่ง ที่แนบ

(นายกิตติพงษ์ ทวีโคตร)

นักทรัพยากรบุคคล

พ.จ.ต.

(นฤวัตร เสนสุข)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ที่ ๗๗๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จะดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ หัวหน้าสำนักงานปลัด	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม

๒.๒ จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ที่ ศกพ/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจทำให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | |
| ๑.๑ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การ บริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่ _____ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ที่ ๓๓๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสมเกียรติ บางทราย)

ประธานคณะทำงาน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย



- ทราบ

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

๖.

๗.

๘.

๙.

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยที่ ๓๓๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|---|---------------------------|---------------------|
| ๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ |
| ๖ | นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการคณะกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๕๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป



ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อยโดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในแต่ละส่วนราชการ เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

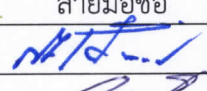
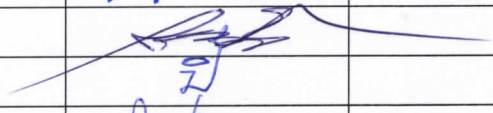
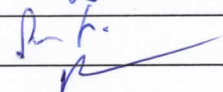
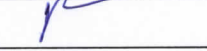

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมเกียรติ บางทราย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
๒	พันจ่าตรีณัฐพร เสนสุข	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		
๓	นางสาววิชชุณี ยะวงศรี	ผอ.กองคลัง		
๔	นายภราดร มั่นธูภา	นายช่างโยธา/รักษาราชการผอ.กองช่าง		
๕	นายกิตติพงษ์ ทวีโคตร	นักทรัพยากรบุคคล/รักษาราชการหัวหน้า สป.		

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย นายสมเกียรติ บางทราย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บางทรายน้อย ในฐานะประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงได้เปิดประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ตามหนังสือที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และตามที่แผน
อัตรากำลัง ๓ ปีของปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบาง
ทรายน้อยจะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี
งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนที่แผนอัตรากำลังฉบับเดิมครบ
กำหนด นั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนของการจัดทำแผน องค์การ
บริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.
กำหนดให้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อ
ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่า ร้อยละ ๔๐ ของ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ระเบียบวาระที่๑/.....

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกันซึ่งได้แก่ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคคลกรทางการศึกษาลูกจ้าง และพนักงานทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนรัฐบาลเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564-2566 เป็นไปอย่างถูกต้ององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย

- นายสมเกียรติ บางทราย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
- พ.จ.ต.นฤวัตร เสนสุข ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- นางสาววิชชุณี ยะวงศรี ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
- นายภราดร มั่นธูภา นายช่างโยธา ชง./ร.ช. ผอ.กองช่าง เป็นกรรมการ
- นายกิตติพงษ์ ทวีโคตร นักทรัพยากรบุคคล/ร.ช.หัวหน้าสป. เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ซึ่งคณะกรรมการในแต่งตั้งท่านต้องทำหน้าที่วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจถึงจุดแข็งจุดอ่อนและประเมินความต้องการของกำลังคน

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธานกรรมการ

เนื่องจากการประชุมคณะกรรมการประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีรายงานการประชุมให้รับรอง จึงขอผ่านไประเบียบวาระที่๓ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานกรรมการ

-การพิจารณาจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดว่ามีขั้นตอนอย่างไรให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำคัญคือ

๑) การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ อบต.รวมทั้งวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็งจุดอ่อนโอกาสอุปสรรคในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด

๒) การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนให้วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์ การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานจ้างเท่าใด

๓) การวิเคราะห์การวางแผนการใช้คนกำลังคนให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

๔) ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้วิเคราะห์ค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน(เงินค่าจ้าง)สิทธิสวัสดิการต่างๆ และการกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย หากภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ อบต. จะต้องปรับลดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นก่อนเสนอ ก.จังหวัดพิจารณาทั้งนี้ก่อน ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน

ปลัด อบต.

ผมดูจากร่างแผนอัตรากำลัง ที่ฝ่ายเลขาเสนอมาการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่กับสภาพปัญหาของท้องถิ่นเราก็สอดคล้องกับหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่มีอยู่ ส่วนการวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนก็สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนส่วนใหญ่ก็มีคุณสมบัติเหมาะสมกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอยู่แล้วส่วนราชการที่บุคลากรไม่เพียงพอ เราสามารถสั่งใช้ให้ช่วยปฏิบัติราชการในส่วนอื่น ได้ครับ

ประธานกรรมการ

ข้อ๔ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนในขณะนี้ เป็นที่เปอร์เซ็นต์ และใช้ฐานงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้เป็นฐานในการคำนวณ

นักทรัพยากรบุคคล

ตอนนี้ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นรวมทั้งตำแหน่งที่ว่างด้วยตอนนี้ ไม่เกินร้อยละ ๔๐ แล้วครับโดยใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ คุณด้วย ๕% เป็นฐานคำนวณตามหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ที่แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ครับ

นายช่างโยธา

กระผมนายช่างโยธา/รักษาราชการแทน อผ.กองช่าง ถ้าเป็นไปได้กระผมขอเพิ่มตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตราครับ ซึ่งในส่วนงานกองช่างมีการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมากครับซึ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานครับและภาระค่าใช้จ่ายของเราตามแผนอัตรากำลังของเราอยู่ที่ร้อยละ ๒๘.๗๗ ครับ

ปลัด อบต.

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์หนังสือสั่งการดังกล่าวเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐ เปอร์เซ็นต์

ประธานกรรมการ

ผมว่าตำแหน่งที่นายช่างโยธาขอเพิ่มผมว่ายังไม่จำเป็นครับเพราะนายช่างโยธาเราก็มีอยู่แล้วและคณะกรรมการอื่นมีความคิดเห็นเป็นอย่างไรรครับ

นายช่างโยธา

ถ้าไม่เพิ่มตำแหน่งตามที่ ผมขอก็ไม่เป็นไรครับ ถ้าหากว่างงานเพิ่มผมจะขอกำหนดเพิ่มใหม่ครับ



ที่ มท ๗๒๙๐๑/ ๕๖๖

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย
อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ๔๙๑๕๐

สิงหาคม ๒๕๖๒๓

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จำนวน ๒ แล่ม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหารต่อไปรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย



สำนักงานปลัด

งานนักทรัพยากรบุคคล

โทร/โทรสาร ๐ ๔๒๖๙ ๔๒๖๖

ศิริณีรัตน์

ร. ๓๑ ๕๐๖๗

อัมรินทร์

๕๓๖

๗/๙/๖๓



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย อำเภอห้วยใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย แล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบางทราย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย

๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสมเกียรติ บางทราย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางทรายน้อย





ที่ มท ๐๐๒๓.๒/ว ๘๗๕

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
ศาลากลางจังหวัดมุกดาหาร
ถนนวิวิธสุรการ มท ๕๙๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร)

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติ ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดมุกดาหารได้ส่งเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร(ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาแล้วมีมติรับทราบและเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชำนาญ ศรีพารา)
ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร



กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๕๒๖๑-๔๘๑๒ โทรสาร ๐-๕๒๖๑-๑

สรุปมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร)

ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) ได้ดำเนินการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบในเรื่องต่าง ๆ ตามระเบียบวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

๑. รับรอง รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

๒. เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๙ แห่ง

๓. เห็นชอบ การจัดจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ที่	อบท.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระยะเวลา การจ้าง	อัตรา ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑	อบต.กกแดง อ.นิคมคำสร้อย จ.มุกดาหาร	๑.นายคัมภีร์ ศรีโต	พนักงานจ้างตามภารกิจ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยนาย ช่างโยธา (วุฒิ ปวส.โยธา)	๑ ต.ค.๖๓ ถึง ๓๐ ก.ย.๖๗	๑๑,๕๐๐	ผ่านการเลือกสรร (ภาระค่าใช้จ่ายฯ ๒๒.๔๑)

๔. เห็นชอบ ผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ทุกปีการศึกษา จำนวน ๑ แห่ง ดังนี้

ลำดับที่	อบต.	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑.	เหล่าหมี	นายเสน่ห์ สุพรรณ	ผอ.โรงเรียนโคกสว่าง ๑	

๕. เห็นชอบ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัดเดิม ระดับ/เงินเดือน	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่ ระดับ/เงินเดือน	ข้อพิจารณาเพิ่มเติม
๑	นางสาวพิมพ์ใจ ฤาชัย เหตุผลการขอโอน ดูแลบิดามารดา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๒,๙๗๐ บาท อบต.มาบยางพร อ.ปลวกแดง จ.ระยอง	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๒,๙๗๐ บาท อบต.นาออก อ.นิคมคำสร้อย จ.มุกดาหาร	วันที่โอนและรับโอนคือ ๒ พ.ย. ๖๓

ตรวจถูกต้อง

(นายชำนาญ ศรีพารา)
ท้องถิ่นจังหวัดมุกดาหาร



๐๖

รายละเอียดเห็นขอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

ลำดับ ที่	อบต.	ส่วนราชการ		กรอบอัตรากำลัง		กำหนดเพิ่ม ใช้เงินอุดหนุน (ครุ)	ปี 2564				ปี 2565				ปี 2566		
		(เก่า)	(ใหม่)	(เก่า)	(ใหม่)		(ลด)	(เพิ่ม)	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ภาระค่าใช้จ่าย	คิดเป็น ร้อยละ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ภาระค่าใช้จ่าย	คิดเป็น ร้อยละ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี	ภาระค่าใช้จ่าย	คิดเป็น ร้อยละ
1	อบต.กุศเข็	3	3	30	38	0	8	0	8	887,821	23.79	39,228,836	9,151,263	23.33	41,190,278	9,416,499	22.86
2	อบต.บ้านโคก	4	4	49	50	0	1	0	1	12,256,815	23.82	54,022,500	12,671,988	23.46	56,723,625	13,097,925	23.09
3	อบต.น้ำเที่ยง	3	3	37	37	0	0	0	0	10,043,419	29.36	35,912,835	10,349,503	28.82	37,708,477	10,661,245	28.27
4	อบต.คำบก	4	4	36	37	0	1	0	1	9,606,870	36.60	27,563,603	9,888,528	35.88	28,941,783	10,175,292	35.16
5	อบต.คำชะอี	5	5	49	49	0	0	0	0	11,081,952	24.42	47,648,528	11,398,593	23.92	50,030,954	11,723,790	23.43
6	อบต.บ้านค้อ	4	4	55	59	0	4	0	4	11,780,508	22.82	54,197,936	12,114,537	22.35	56,907,833	12,455,190	21.89
7	อบต.โพรงาม	3	3	46	49	0	3	0	3	10,515,531	27.82	39,590,000	10,812,714	27.24	41,674,500	11,113,485	26.67
8	อบต.บ้านซ่ง	3	3	49	52	0	3	3	3	10,472,061	30.15	36,472,540	10,744,956	29.46	38,296,167	11,020,749	28.78
9	อบต.เวฬุาลงกู้อ	4	4	41	45	0	4	0	4	10,137,549	31.97	33,292,082	10,451,499	31.39	34,956,686	10,767,519	30.80
10	อบต.หนองเอี่ยน	5	5	52	56	0	4	4	4	11,021,140	27.63	41,880,106	11,286,631	26.95	43,974,111	11,547,638	26.26
11	อบต.บ้านเหล่า	3	3	53	59	0	6	0	6	12,141,240	32.27	39,508,121	12,489,621	31.61	41,483,527	12,845,454	30.97
12	อบต.ปางฆามตมพู	3	3	66	69	0	3	0	3	13,145,259	26.60	51,881,749	13,499,298	26.02	54,475,837	13,857,615	25.44
13	อบต.บางทรายน้อย	3	3	42	44	0	2	2	2	9,654,825	28.77	35,238,105	10,347,654	28.36	37,000,010	10,647,045	28.18
14	อบต.บ้านบาก	3	3	38	40	0	2	0	2	8,781,561	23.69	38,918,537	9,009,123	23.15	40,864,464	9,238,341	22.61
15	อบต.โพธิ์ไทร	5	5	39	44	0	5	0	5	11,383,827	34.89	34,254,675	11,727,654	34.24	35,967,409	12,080,727	33.59
16	อบต.เหล่าหมี	4	4	49	49	0	0	0	0	11,069,808	22.73	51,144,975	11,428,332	22.34	53,702,224	11,796,102	21.97
17	อบต.นาคะเม็ง	5	5	49	60	0	11	6	6	12,197,889	27.62	46,379,012	12,549,237	27.06	48,697,963	12,995,141	26.51
18	อบต.ป่าไร่	4	4	51	57	0	6	0	6	10,467,852	19.30	56,939,795	10,744,749	18.87	59,786,785	11,024,820	18.44
19	อบต.พังแดง	4	4	49	53	0	4	0	4	12,591,465	28.59	46,249,875	12,986,145	28.08	48,562,369	13,336,207	27.36
20	อบต.หนองบัว	3	3	37	38	0	1	0	1	10,733,847	27.37	41,173,640	10,994,115	26.70	43,232,322	11,257,003	26.04
21	อบต.ชะโงกน้อย	3	3	48	48	1	1	0	0	9,570,300	26.81	37,485,000	9,877,833	26.35	39,359,230	10,136,344	25.89
22	อบต.กกแดง	3	3	40	40	0	0	0	0	8,972,484	25.89	36,382,500	9,276,705	25.50	38,201,625	10,476,853	27.16
23	อบต.นาออก	4	4	40	43	0	3	0	3	10,738,459	34.56	32,621,432	11,098,849	34.02	34,252,504	11,476,853	33.21
24	อบต.นาอุดม	4	4	57	60	0	3	0	3	10,915,593	21.72	52,768,917	11,337,045	21.48	55,407,361	11,713,207	21.13
25	อบต.นิคมคำสร้อย	3	3	31	33	0	2	0	2	8,975,175	31.04	30,563,455	9,240,549	30.43	31,881,627	9,458,106	27.13
26	อบต.หนองม่วง	5	5	44	48	1	5	0	5	10,020,387	23.86	44,100,000	10,346,274	23.46	46,305,000	10,671,653	22.82
27	อบต.โคกชัย	3	3	35	36	0	1	1	1	8,885,130	28.10	33,205,757	9,169,824	27.62	34,866,044	9,458,106	27.13
28	อบต.โนนยาง	4	4	33	34	0	1	0	1	7,959,012	21.05	39,693,308	8,224,800	20.72	41,677,973	8,498,868	20.39
29	อบต.หนองสูงใต้	4	4	31	35	0	4	0	4	8,370,597	28.47	30,870,000	8,627,001	27.95	32,413,500	8,899,201	27.42



Handwritten signature and date.