



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2557

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์.....	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	11
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	11
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	12
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	17
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	20
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	21
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	25
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	27

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัดปราจีนบุรี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศเมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2557 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. อบต. จังหวัดปราจีนบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่มี นายก องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง3ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง มีความครอบคลุมครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบางยางสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เป็นสำคัญ

โดยแบ่งสภาพปัญหาออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
 - 1.2 การโทรคมนาคมไม่สะดวก
 - 1.3 มีการสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการไม่พอเพียงแก่ความต้องการ
2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - 2.1 การประกอบอาชีพ: ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - 2.2 ขาดความรู้และเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร
 - 2.3 เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง
 - 2.4 ปัญหาคนว่างงาน
 - 2.5 ไม่มีหน่วยงานรองรับสินค้าที่ผลิตออกมา
 - 2.6 ราคาสินค้าสูงเกินกว่าราคามาตรฐาน
 - 2.7 ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 - 2.8 เกษตรกรไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
3. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - 3.1 ประชาชนไม่มีความรู้ด้านโภชนาการ
 - 3.2 ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดและมีคุณภาพสำหรับบริโภค
 - 3.3 การแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อ
 - 3.4 ปัญหาอนามัยแม่และเด็ก
 - 3.5 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของเด็ก สตรี ผู้พิการและผู้สูงอายุ ไม่ทั่วถึง
 - 3.6 การเผยแพร่ความรู้และการจัดการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง
 - 3.7 ประชาชนไม่มีความรู้ด้านการบำบัดและรักษาผู้ป่วยเบื้องต้น

4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- 4.1 การขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง อันเนื่องมาจากไม่มีพื้นที่สาธารณะในการที่จะจัดทำเป็นแหล่งน้ำสาธารณะ และปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะ หนองน้ำสาธารณะเดิมที่มีอยู่แต่ดั้งเดิม และไม่สามารถสืบค้นหาความชัดเจนได้ และขาดแคลนงบประมาณในการที่จะดำเนินการการรังวัดพื้นที่เพื่อจัดทำที่ดินสาธารณะได้
- 4.2 ขาดแคลนงบประมาณในการบริหารจัดการ ระบบคลอง และคันส่งน้ำ ระบบประตูน้ำ ในการกักเก็บน้ำในหน้าแล้ง และกั้นน้ำในฤดูน้ำหลาก ซึ่งเป็นปัญหามาสู่ปัญหาน้ำท่วมขัง และขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตรในบริเวณพื้นที่ หมู่ที่ 1,4,6,7,8 ตำบลบางยาง
- 4.3 มีระบบประปาไม่เพียงพอแก่ความต้องการ ในพื้นที่ที่มีความพร้อมทั้งด้านแหล่งน้ำและจำนวนผู้ใช้น้ำอันเนื่องมาจาก งบประมาณมีไม่เพียงพอ

5. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- 5.1 ประชาชนยังได้รับข้อมูล ข่าวสาร ของทางราชการไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่รู้หรือไม่เข้าใจในระเบียบ ประกาศต่าง ๆ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนผู้ประสบปัญหา
- 5.2 ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมือง การปกครอง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- 5.3 ประชาชนยังไม่ค่อยให้ความร่วมมือ และไม่ค่อยให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม

6. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- 6.1 ปัญหาอันเนื่องมาจากกระบวนการถ่ายโอนภารกิจ จากกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องของภารกิจ งบประมาณ และบุคลากร ที่ยังไม่สามารถดำเนินการถ่ายโอนโรงเรียนได้ อันเนื่องมาจากต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ ทำให้การจัดหาบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง เป็นปัญหาไปด้วย เพราะถ้าสรรหาบุคลากรไว้แต่ไม่มีการถ่ายโอนก็จะเกิดความไม่คุ้มค่า คู้มประโยชน์
- 6.2 กระบวนการมีส่วนร่วมทางศาสนาของประชาชนยังคงเป็นไปในรูปแบบดั้งเดิม กล่าวคือ จะเกิดกิจการงานต่างๆทางศาสนาตามวาระของเทศกาลวันสำคัญทางศาสนาต่างๆ การมีส่วนร่วมมีเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุเท่านั้น ส่วนประชากรกลุ่มอื่นๆยังขาดการมีส่วนร่วมอยู่มาก จึงต้องจัดสร้างกระบวนการเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมทางด้านกิจกรรมทางศาสนาให้เกิดขึ้นต่อไป
- 6.3 ขาดการจัดทำฐานข้อมูลทางด้านประเพณีท้องถิ่น ขาดความมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ประเพณีและวัฒนธรรมพื้นบ้านข้อมูลทางด้านภูมิปัญญา และข้อมูลทางด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน เพราะประชาชนรอแต่การสนับสนุน หรือการดำเนินการจากทางภาครัฐแต่เพียงอย่างเดียว

7. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล บำรุง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการดูแลรักษาพื้นที่สาธารณะประโยชน์อันเนื่องมาจากการเข้าไปบุกรุกครอบครองพื้นที่สาธารณะประโยชน์

7.5 ปัญหาขาดแคลนงบประมาณ ขาดแคลนระบบการจัดการระบบชลประทาน อันทำให้เกิดปัญหาความแห้งแล้ง เกิดภาวะฝนแล้งในช่วงเดือนมีนาคม – พฤษภาคม และปัญหาน้ำท่วมในช่วงเดือนสิงหาคม – เดือนตุลาคม ของทุกปี สืบเนื่องมาจากปัญหาการถ่ายโอนภารกิจในส่วนของระบบชลประทาน

7.3 ปัญหาสารเคมีตกค้างจากการที่เกษตรกรใช้สารเคมี (ยาปราบศัตรูพืช) ในนาข้าวและแพร่ลงสู่ห้วย, หนอง, ลำคลองในฤดูน้ำหลาก

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 ต้องการให้มีการสร้าง และปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบคมนาคมขนส่งทางบก ให้สามารถใช้งานได้สะดวก เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ของตำบลบายางขาดแคลนระบบโครงข่ายของถนนมาเป็นระยะเวลานาน สืบเนื่องมาจากการขาดแคลนงบประมาณ โดยเหตุแห่งความจำเป็นของระบบคมนาคมนี้ก็คือเป็นเส้นทางเพื่อการขนส่งสินค้าทางการเกษตรไปสู่ตลาด และเป็นเส้นทางเพื่อไปศึกษาของกลุ่มนักเรียนนักศึกษา

1.2 ต้องการให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุงสะพานเชื่อมเส้นทางระหว่างหมู่บ้าน, ตำบล

1.3 ต้องการระบบบำรุงรักษาสภาพของระบบชลประทานเพื่อการเกษตร ในคู คลอง ลำรางสาธารณะ ประเภทการขุดลอกคลอง, สร้าง/ซ่อมแซมฝายทดน้ำ, การก่อสร้างประตูระบายน้ำ การวางท่อระบายน้ำ

1.4 ให้มีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามเส้นทางสายหลัก ทุกหมู่บ้าน

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

2.1 ให้มีส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

2.2 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาการ และมีการศึกษาดูงาน

2.3 ให้มีการสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ

2.4 ต้องการความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการยกระดับและพัฒนาอาชีพ

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข

3.1 ให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

3.2 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อแก่ประชาชน

3.3 ให้มีเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพเสียดี ตลอดจนการบำบัดแก่ผู้สมัครใจที่จะลดละเลิกยาเสียดี

3.5 ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพเด็ก สตรี ผู้พิการและผู้สูงอายุ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ

4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

4.1 จัดหาแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อไว้ใช้ให้เพียงพอแก่การอุปโภค - บริโภคตลอดปี

4.2 ดำเนินการขุดลอกคลอง กำจัดวัชพืช ในแหล่งน้ำสาธารณะต่างๆ

4.3 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมและเหมาะสมแก่พื้นที่

5. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

5.1 สร้างกิจการส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการต่าง ๆ อาทิ เช่น การจัดให้มีเวทีประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล ทุกหมู่บ้าน หรือการเข้าไปส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน การประชุมประจำเดือนของหมู่บ้าน เป็นต้น

5.2 ดำเนินการฝึกอบรม หรือจัดหาคourses ความรู้ต่างๆ เพื่อการส่งเสริมให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการในกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล และการบริหารราชการต่างๆตามแนวทางการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

5.3 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้มีความรู้ มีคุณธรรม และ ตระหนักในจรรยาบรรณของข้าราชการ ในการบริหารงานภาครัฐ

6. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

6.1 จัดให้มีการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

6.2 ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปให้มีความรู้อย่างน้อยคือการศึกษาค้นคว้า

6.3 ส่งเสริม ฟันฟูและสืบสานศิลป วัฒนธรรมและประเพณีพื้นบ้าน

6.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา

7. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.1 สร้างจิตสำนึก และตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

7.2 ป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากความตั้งใจและไม่ตั้งใจของประชาชนในท้องถิ่น

7.4 ณรงค์ ให้ความรู้เกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยทิ้ง

7.6 ณรงค์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ให้มีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาค้นอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่สามารถแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ)

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

มาตรา 68 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ)

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

มาตรา 16 (พรบ.กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ)

- (2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (4) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ)

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

มาตรา 68 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
มาตรา 16 (พรบ.กำหนดชั้นตอนการกระจายอำนาจ)

- (10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

- (4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มาตรา 68 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (13) การผังเมือง

มาตรา 16 (พรบ.กำหนดชั้นตอนการกระจายอำนาจ)

- (17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (28) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 68 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (10) ให้มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

มาตรา 16 (พรบ.กำหนดชั้นตอนการกระจายอำนาจ)

- (6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 มาตรา 17 (พรบ.กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ)

(12) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง
 ดังนี้

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 มาตรา 16 (พรบ.กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ)

(9) การจัดการศึกษา
 มาตรา 17 (พรบ.กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ)

(18) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มาตรา 45

(3) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 67 (พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล)

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือ
 บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา 16 (พรบ.กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ)

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

มาตรา 17 (พรบ.กำหนดขึ้นตอนการกระจายอำนาจ)

(3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 (16) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไข
 ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางช่วง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความ
 ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้อง
 กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย
 ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ได้รับการปรับขนาดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัดปราจีนบุรี) ในการประชุมครั้งที่ 1/2554 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554 พร้อมทั้งได้ประกาศกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 7 (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล 7) ให้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาฯ และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 13 อัตรารวม เนื่องจากที่ผ่านมามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากอันเนื่องมาจากการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ใน ส่วนการคลัง และส่วนโยธา ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง และที่ได้วิเคราะห์กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ 4 ส่วนงาน ดังนี้

8.1 โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>งานบริหารทั่วไป แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ , สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - การจัดงานรัฐพิธีและกิจกรรมต่าง ๆ - งานการเลือกตั้ง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานนโยบายและแผน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำข้อบัญญัติตำบล - งานกิจการสภา - งานติดตามประเมินผล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานกฎหมายและคดี แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานการควบคุมภายใน - งานนิติกรรม งานคดี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการผู้ยากไร้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>1.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>งานบริหารทั่วไป แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ , สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - การจัดงานรัฐพิธีและกิจกรรมต่าง ๆ - งานการเลือกตั้ง - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานนโยบายและแผน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำข้อบัญญัติตำบล - งานกิจการสภา - งานติดตามประเมินผล - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานกฎหมายและคดี แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานการควบคุมภายใน - งานนิติกรรม งานคดี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการผู้ยากไร้ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย - งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ <p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและระงับอัคคีภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	

8.1 โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>2. ส่วนการคลัง</p> <p>งานการเงิน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาต่าง ๆ - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานบัญชี แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชี - งานจัดทำทะเบียนต่าง ๆ - งานควบคุมและรายงานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานรับและเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	<p>2. ส่วนการคลัง</p> <p>งานการเงิน แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาต่าง ๆ - งานเก็บรักษาเงิน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานบัญชี แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำบัญชี - งานจัดทำทะเบียนต่าง ๆ - งานควบคุมและรายงานงบประมาณ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย <p>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ แบ่งเป็น</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานรับและเบิกจ่ายพัสดุและครุภัณฑ์ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย 	
<p>3. ส่วนโยธา</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง</p> <p>3.2 งานสำรวจออกแบบ และประมาณการ</p> <p>3.4 งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>3. ส่วนโยธา</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง</p> <p>3.2 งานสำรวจออกแบบ และประมาณการ</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p>	

8.1 โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. ส่วนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 การศึกษาปฐมวัย	4. ส่วนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.3 การศึกษาปฐมวัย	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง และ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาจัดทำข้อมูลตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1. นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล 7 (ปลัด อบต.) จำนวน 1 ตำแหน่ง

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

1. นักบริหารงานทั่วไป 6 จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5 / 6 ว จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. นักพัฒนาชุมชน 3 – 5 / 6 ว จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. เจ้าพนักงานธุรการ 2- 4 / 5 จำนวน 1 ตำแหน่ง

ส่วนการคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดคล่อง ประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| 1. นักบริหารงานคลัง 6-7 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 2. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1- 3 / 4 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 3. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1- 3 / 4 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 4. เจ้าพนักงานพัสดุ 2- 4 / 5 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 5. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | จำนวน 1 ตำแหน่ง |

ส่วนโยธา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน จัดเก็บและ ทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการ ก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การ บำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. นักบริหารงานช่าง 6 - 7 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 2. ช่างโยธา 1- 3 / 4 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 3. ช่างเขียนแบบ 1- 3 / 4 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
| 4. ช่างสำรวจ 1 - 3 / 4 | จำนวน 1 ตำแหน่ง |

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วน ตำบลอันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจ กรรพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมี ส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|-----------------|
| 1. นักวิชาการศึกษา 3 – 5 / 6ว | จำนวน 1 ตำแหน่ง |
|-------------------------------|-----------------|

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2555 – 2557

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.7)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.								
1. นักบริหารงานทั่วไป 6 - 7	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
2. จนท.วิเคราะห์นโยบายฯ 3 – 5 / 6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
3. นักพัฒนาชุมชน 3 – 5 / 6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
4. จพง.ธุรการ 2 – 4 / 5	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนการคลัง								
1. นักบริหารงานคลัง 6 – 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 - 3 / 4	-	+1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
3. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2- 4 / 5	-	+1	1	1	+1	-	-	*
4. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1 - 3 / 4	1	-1	-	-	-1	-	-	*
5. เจ้าพนักงานพัสดุ 2- 4 / 5	-	+1	1	1	1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ส่วนโยธา								
1. นักบริหารงานช่าง 6 - 7	1	1	1	1	-	-	-	
4. ช่างสำรวจ 1 - 3 / 4	-	+1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
3. ช่างเขียนแบบ 1- 3 / 4	-	+1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
2. ช่างโยธา 1- 3 / 4	-	+1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
ส่วนการศึกษา ฯ								
1. นักวิชาการศึกษา 3 – 5 / 6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	8	13	13	13	+5	-	-	

* หมายเหตุ : กรณี ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3 / 4 กับ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2 – 4 / 5 นั้น เป็นการปรับตำแหน่งจากเดิม เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 3 เป็น เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 4 ซึ่งครบกำหนดปรับตำแหน่งใน เดือน กันยายน 2554 นี้

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

1. องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2555	2556	2557
1.	นักบริหารงานช่าง อบต. 6	1	16,920	203,040	102,600	108,060	113,700
2.	นักบริหารงานคลัง อบต. 6	1	15,050	180,600	94,800	99,420	103,860
3.	จนท.วิเคราะห์ฯ 3-5/6 ว	1	11,920	143,040	75,180	78,960	82,620
4.	นักพัฒนาชุมชน 3-5/6 ว	1	8,740	104,880	54,840	57,240	59,700
5.	เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	8,340	100,080	52,440	54,840	57,240
6.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	1	8,340	100,080	52,440	54,840	57,240
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	8,740	167,040	55,260	58,200	61,140

2) ปี 2555 มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (1)	เงินเดือน ขั้นสูง (2)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (1) + (2) / 2 x 12
1.	นักบริหารงาน อบต. 7	1	16,190	35,220	227,510
2.	นักวิชาการศึกษา 3-5/6 ว	1	7,140	28,880	180,420
3.	เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5	1	5,810	23,340	145,850
4.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3/4	1	4,870	19,100	119,470
5.	ช่างโยธา 1-3/4	1	4,870	19,100	119,470
6.	ช่างเขียนแบบ 1-3/4	1	4,870	19,100	119,470
7.	ช่างสำรวจ 1-3/4	1	4,870	19,100	119,470

3) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	ประมาณการรายจ่าย	ค่าใช้จ่ายรวม ม.35ฯ (บาท)	คิดเป็นร้อยละ
2554	13,027,600	3,777,180	29
2555	14,330,360	4,918,440	34
2556	15,763,396	5,410,284	34
2557	17,339,736	5,951,312	34

หมายเหตุ : การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม 10%

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

- (1) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (2) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ขั้นในแต่ละปี) รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร 2 คูณ 12)
- (3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20 % คิดจาก (3) ในแต่ละปี คูณ 20 หาร 100)
- (6) คือ ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี
- (7) คิดจาก (4) + (5) +(6)
- (8) คิดจาก (7) หางบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	
1.	สำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป 7	7	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	227,510	10,920	11,040	227,510	10,920	11,040	
2.	จนท.วิเคราะห์นโยบายฯ 3 - 5 / 6 ว	3-5/6ว	1	1	143,040	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,320	150,360	150,600	150,360	
3.	นักพัฒนาชุมชน 3 - 5 / 6 ว	3-5/6ว	1	1	104,880	1	1	1	-	-	-	4,800	4,800	4,920	109,680	109,680	109,800	
4.	เจ้าพนักงานธุรการ 2 - 4 / 5	2-4 / 5	1	1	100,080	1	1	1	-	-	-	4,800	4,800	4,800	104,880	104,880	104,880	
ส่วนการคลัง																		
5.	นักบริหารงานคลัง 6	6	1	1	180,600	1	1	1	-	-	-	9,000	9,240	8,880	189,600	189,840	189,480	
6.	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	3	1	1	100,080	-	-	-	-1	-	-	4,800	-	-	104,880	-	-	
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	3	1	-	-	1	1	1	-	-	-	136,080	48,000	4,800	136,080	4,800	4,800	
7.	เจ้าพนักงานพัสดุ 2 - 4 / 5	2	1	-	89,520	1	1	1	+1	-	-	4,080	3,840	3,960	93,600	93,360	93,480	
8.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1 - 3/4	1	1	-	72,600	1	1	1	+1	-	-	2,640	3,120	3,120	75,240	75,720	75,720	
ส่วนโยธา																		
9.	นักบริหารงานช่าง อบต. 6	6	1	1	203,040	1	1	1	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	212,040	212,160	
10.	ช่างโยธา 1	1	1	-	72,600	1	1	1	+1	-	-	2,640	3,120	3,120	75,240	75,720	75,720	
11.	ช่างเขียนแบบ 1	1	1	-	72,600	1	1	1	+1	-	-	2,640	3,120	3,120	75,240	75,720	75,720	
12.	ช่างสำรวจ 1	1	1	-	72,600	1	1	1	+1	-	-	2,640	3,120	3,120	75,240	75,720	75,720	
ส่วนการศึกษาฯ																		
13.	นักวิชาการศึกษา 3 - 5/6ว	3	1	-	-	1	1	1	+1	-	-	136,080	48,000	48,000	136,080	48,000	48,000	
(4)	รวม		13	6	1,211,640	13	13	13	+7	-	-	554,270	158,640	115,320	1,765,910	1,227,000	1,226,880	

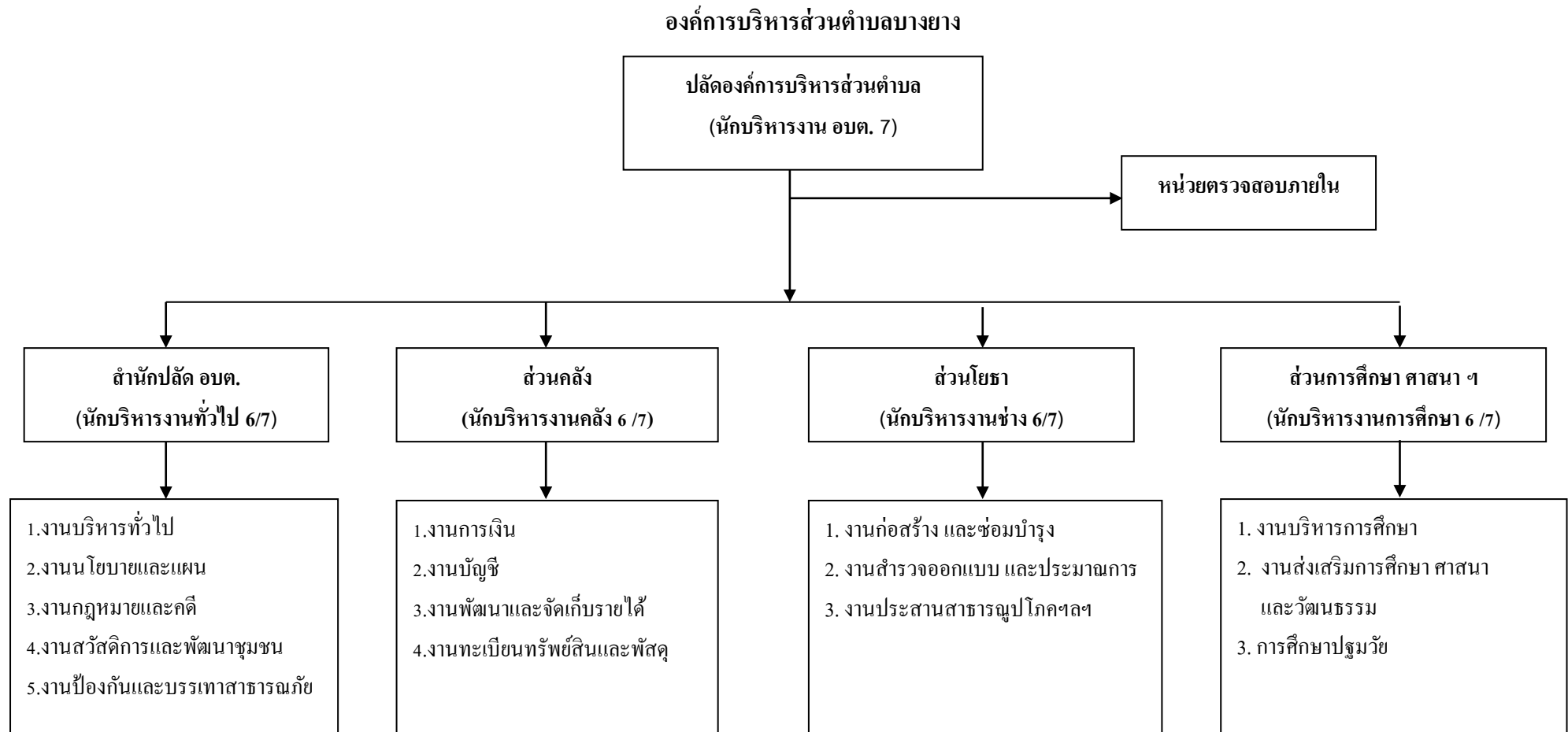
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	
(4)	รวม		13	6	1,211,640	13	13	13	+7	-	-	554,270	158,640	115,320	1,765,910	1,227,000	1,226,880	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %														353,182	245,400	245,376	
(6)	ค่าจ้างพนักงานจ้าง +สวัสดิการ														1,127,682	1,155,283	1,185,044	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														3,246,774	2,627,683	2,657,300	
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่าย ประจำปี														20	16	17	

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

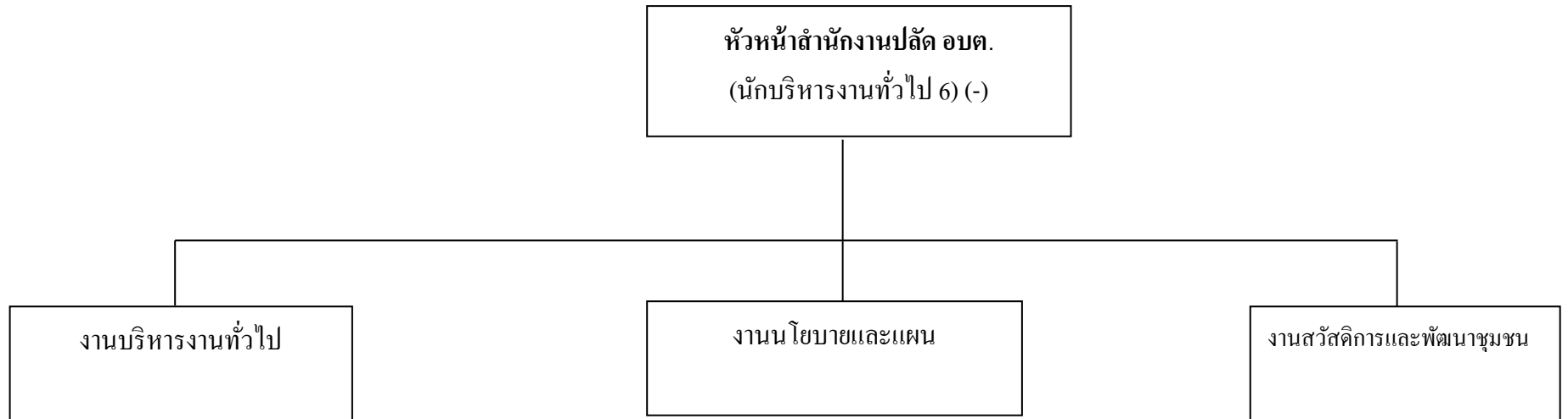
- (1) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน
- (2) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นค่า คนละ 1 ขั้นในแต่ละปี)รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของ ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร 2 คูณ 12)
- (3) คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20 % คิดจาก (3) ในแต่ละปี คูณ 20 หาร 100)
- (6) คือ ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี
- (7) คิดจาก (4) + (5) +(6)
- (8) คิดจาก (7) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย 100

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



หมายเหตุ : องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เมื่อการประชุมครั้งที่ 1 / 2554 วันที่ 28 มกราคม 2554
ให้ปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง

โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง



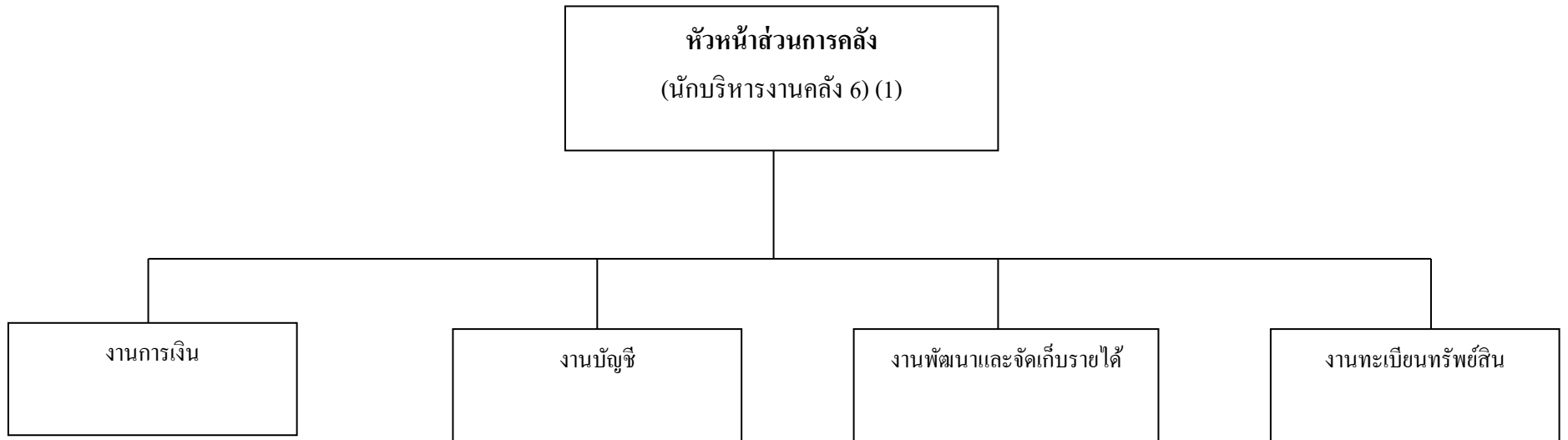
- นักบริหารงานทั่วไป 6 (-)
- เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5 (1)
- พช.เจ้าหน้าที่ธุรการ (1)
- พช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (1)

- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว (1)

- นักพัฒนาชุมชน 3-5/6 (1)

ระดับ	7	6	3-5/6ว	2-4/5	1-3/4	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	1	2	1	-	2

โครงสร้างส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง



- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 / 4 (1)

ลูกจ้างประจำ

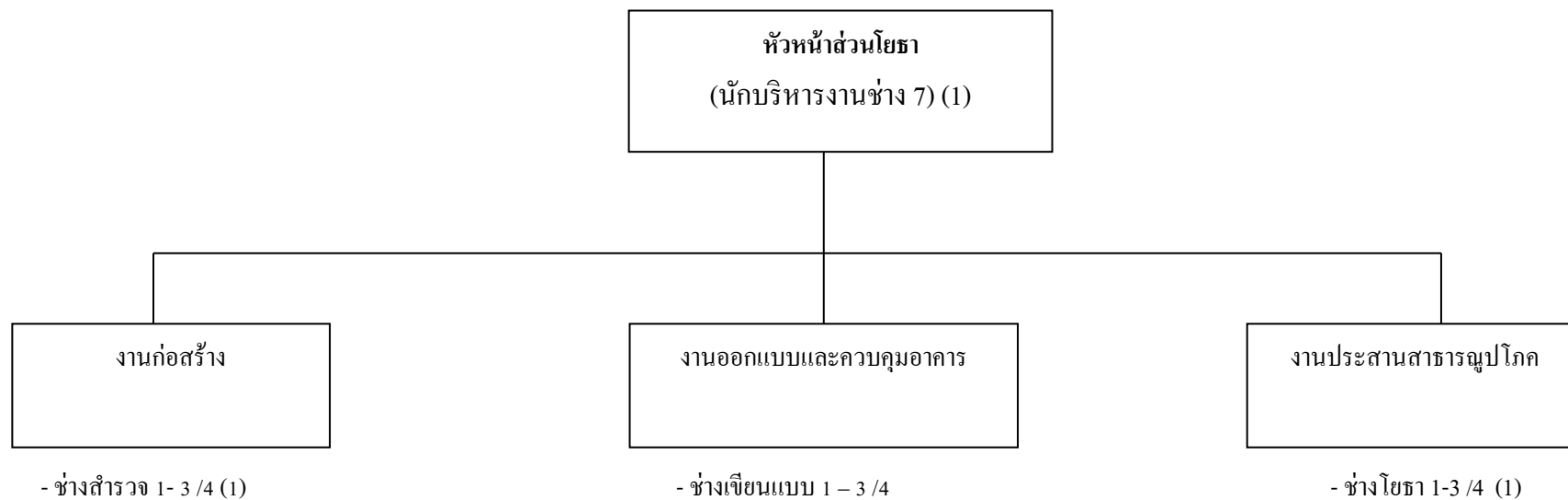
- เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (1)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4 / 5 (1)

- เจ้าพนักงานพัสดุ 2 - 4/5 (1)

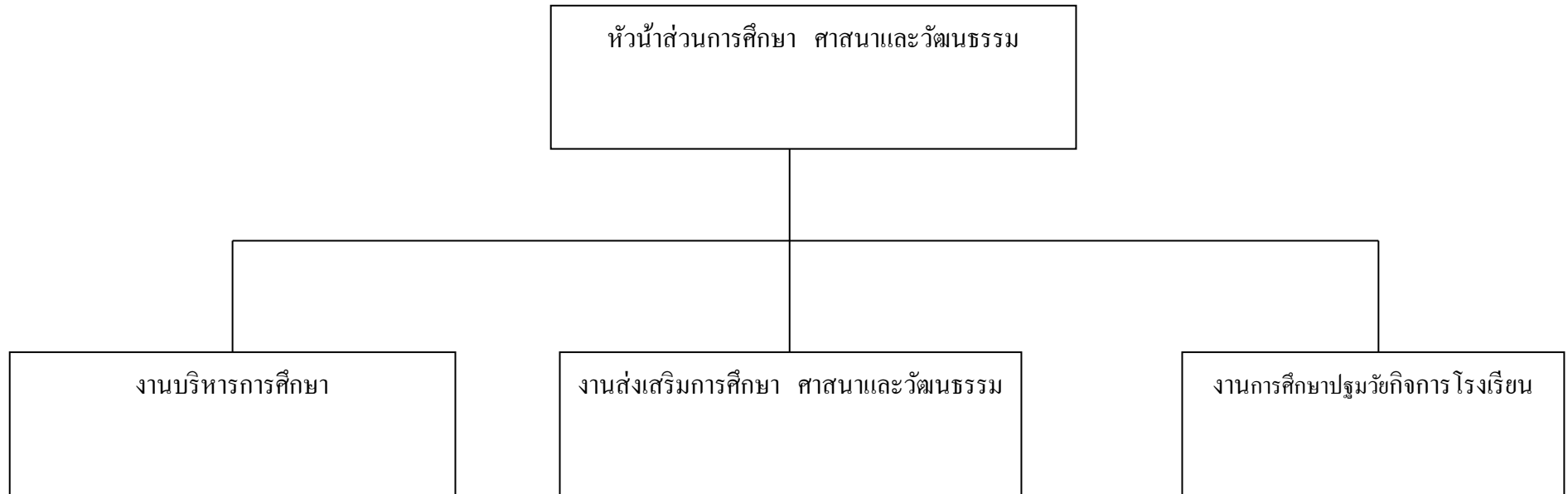
ระดับ	6	3-5 / 6 ว	2-4 / 5	1-3 / 4	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	1	-	1	1	1

โครงสร้างส่วนโยชางค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง



ระดับ	7	3 – 5 / 6 ว	2 – 4 / 5	1 – 3 / 4
จำนวน	1	-	-	3

โครงสร้างการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง



นักวิชาการศึกษา 3-5/6 ว

ระดับ	6	3-5/6 ว	2-4/5	1-3/4
จำนวน	-	1	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1.	-	ปริญญาตรี	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	7	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	7	-	ว่าง
2.	นายชาญชัย เพิ่มผล	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	01-0201-001	จนท.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	5	01-0201-001	จนท.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	5	11,920	
3.	นางสาวมาลัย แพนพันธุ์อ้วน	ปริญญาตรี (บรบ.การบัญชี)	11-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3	11-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3	8,740	
4.	นางสุพิศ เพชรแสน	ปวศ. (การบัญชี)	01-0211-011	เจ้าพนักงานธุรการ	3	01-0211-011	เจ้าพนักงานธุรการ	3	8,340	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ส่วนการคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1.	นางพัฒนา วงษ์เมธา	ปริญญาตรี	04-0103-001	นักบริหารงานคลัง	6	04-0103-001	นักบริหารงานคลัง	6	15,050	
2.	นางนงเยาว์ ทวีเลิศ	ปวช. (พาณิชย์การ)	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	3	04-0308-001	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	3	8,340	
3.	-	-	04-0309-001	จพง.จัดเก็บรายได้	3	01-0309-001	จพง.จัดเก็บรายได้	3	-	
4.	-	ปวช.	04-0305-001	จนท. การเงินและบัญชี	1	04-0305-001	จนท. การเงินและบัญชี	1	6,050	
5.	-	ปวช.	04-0313-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	2	04-0313-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	2	7,460	
6.	นางสาวสุมาลา สังข์ทอง	ปวส.	-	จนท.การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	-	จนท.การเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	-	10,240	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ส่วนโยธา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1.	นายเกรียงศักดิ์ สุราลัย	ปริญญาตรี	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง	6	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง	7	17,100	
2.	-	ปวช.	-	-	-	05-0502-001	ช่างโยธา	1	6,050	
3.	-	ปวช	-	-	-	05-0519-001	ช่างเขียนแบบ	1	6,050	
4.	-	ปวช	-	-	-	05-0507-001	ช่างสำรวจ	1	6,050	

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ส่วนการศึกษา ศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1.	-	ปริญญาตรี	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3-5/6ว	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	3-5/6ว	-	ว่าง

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทุกแห่งต้องมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าหลักสูตรใดจะมีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด ร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางบาง จึงได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนถึงความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค่านิยมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด
2. เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
3. เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
4. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่งซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

6. เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ได้ประโยชน์สูงสุดและเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อการพัฒนาสามารถ กำหนดหลักสูตรที่ต้องพัฒนาเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

2. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

3. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครสวรรค์ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

5. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

6. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

7. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก 10 ประการ ดังนี้

- (1) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (3) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (4) การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ซ้อน

- (5) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (6) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (8) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (10) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพาศิตนเป็นพลเมืองที่ีร่วมพัฒนาชุมชนให้

นำอยู่คู่คุณธรรมและคุณเลศภาพถึงแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง

ที่ 142 /2554

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 15 และข้อ 16 องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. นายกองการบริหารส่วนตำบลบางยาง | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| 2. หัวหน้าส่วนโยธา (รท.ปลัด อบต.บางยาง) | เป็นคณะกรรมการ |
| 3. หัวหน้าส่วนการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง | เป็นคณะกรรมการ |
| 4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | เป็นเลขานุการคณะกรรมการ |

ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี
2. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่แล้ว ต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

4. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

5. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศ กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใดสายงานใด ระดับใดและมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ 1 - 3 ระดับ 2- 4 หรือระดับ 3- 5 แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2554

(นายโกสน สุริศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง

