

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๓
๙. แบบรายงานการขอความเห็นชอบแผน	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
ภาคผนวก	
๑๔. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ	
๑๕. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	
๑๖. การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน มีโครงสร้าง
การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้
เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การ
การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน

สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน แทน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ซึ่งมีนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านแทน เป็นประธาน และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านแทนที่ ๓๐๒/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงาน ต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่ง ออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนงานดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกถนนบางสายมีสภาพชำรุดเสียหายสัญจรไปมาไม่สะดวก
- ๑.๒ เส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตรมีไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ชำรุดเสียหายเป็นอุปสรรคต่อการขนส่งพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่างตามท้องถนนมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๑.๕ ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่สะอาดและไม่เพียงพอ
- ๑.๖ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีปริมาณน้ำไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ๑.๗ ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขิน

๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ๒.๓ การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ปัจจัยการผลิตมีจำกัดและราคาสูง
- ๒.๕ กลุ่มและองค์กรทางการเกษตรเกษตรยังไม่เข้มแข็ง
- ๒.๖ ขาดที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชนรวมทั้ง ที่ว่างขายของไม่มีเป็นเหตุให้ขาดการกำหนดระเบียบความเรียบร้อย
- ๒.๗ พื้นที่ไม่เหมาะสมและเอื้ออำนวยกับการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
- ๒.๘ ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
- ๒.๙ การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจปัญหาสุขภาพอนามัย
- ๓.๒ ขาดแคลนอุปกรณ์และเวชภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๓.๓ สนามกีฬาที่ได้มาตรฐานไม่เพียงพอ
- ๓.๔ สนามเด็กเล่นไม่เพียงพอ
- ๓.๕ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๖ การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินอย่างต่อเนื่อง

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตย
- ๔.๓ รณรงค์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ใน อบต.

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ แหล่งน้ำ คูคลองตื้นเขิน
- ๕.๓ ดินที่ใช้ในการเกษตรคุณภาพต่ำ

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นซึ่งประชาชน ส่วนราชการ ในท้องถิ่นได้มีความต้องการ ที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ได้คัดเลือกวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงการที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวและสาขาการพัฒนาดังนี้

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงและก่อสร้างเส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน
- ๑.๒ ปรับปรุงและก่อสร้างเส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตร
- ๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่างตามท้องถนน
- ๑.๔ ปรับปรุงและขยายเขตประปาให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๑.๕ จัดหาแหล่งน้ำที่จะนำน้ำมาเพิ่มปริมาณน้ำในแหล่งน้ำที่ขาดแคลน
- ๑.๖ ขุดลอกแหล่งน้ำ คู คลองที่ตื้นเขิน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับปรุงพันธุ์พืชและบำรุงดิน ส่งเสริมและสนับสนุนการร่วมกลุ่มของเกษตรกรให้มีพลังและความเข้มแข็งเพียงพอใน การต่อราคา ผลผลิตและกำหนดเป้าหมายการผลิต
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพอิสระเพื่อเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพให้มากขึ้น
- ๒.๓ จัดแรงงานประชาชนในพื้นที่ให้ทำงานโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล และหาแหล่งงานใหม่
- ๒.๔ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดต้นทุนการผลิต
- ๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกพืชเศรษฐกิจตัวใหม่ ๆ ให้หลากหลายและสนองความต้องการของตลาด
- ๒.๖ จัดตั้ง/ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ รมรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขและการอนามัย
- ๓.๒ จัดสรรงบประมาณจัดซื้ออุปกรณ์และเวชภัณฑ์
- ๓.๓ จัดให้มีระบบซ่อม/สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
- ๓.๔ จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
- ๓.๕ จัดหาอุปกรณ์เด็กเล่นให้กับหมู่บ้านที่ยังขาดแคลน
- ๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๓.๗ จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาให้กับเด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไ้เล่นกีฬาอย่างทั่วถึง
- ๓.๘ รมรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงโทษของยาเสพติด
- ๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทั่วไปเล่นกีฬาเพิ่มมากขึ้น
- ๓.๑๐ รมรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันโรค
- ๓.๑๑ ปรับปรุงที่สาธารณะให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๓.๑๒ จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอสามารถแก้ไขปัญหาทันทั่วทั้งที่
- ๔.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถในปฏิบัติงาน
- ๔.๓ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ ปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๔.๔ เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร
- ๔.๕ จัดซื้อวัสดุและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ
- ๔.๖ จัดให้มีเสียงตามสายวารสารประชาสัมพันธ์องค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔.๗ จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิก ผู้นำชุมชน พนักงาน ลูกจ้างตามโครงการต่างๆ
- ๔.๘ จัดให้มีการประชุมสมาชิก อบต. กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำ
- ๔.๙ การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๕.๑ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ประชาชนเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนปลูกต้นไม้ตามที่สาธารณสุขและส่วนบุคคล
- ๕.๓ ขุดลอกแหล่งน้ำตื้นเขิน
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ในด้านการปรับปรุงคุณภาพดิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้น สามารถกำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้น ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขโรค
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้น มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ้น ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กองราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ อัตรา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา รวมอัตราตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการ จำนวน...-...อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน - อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
	๑.๑ งานบริหารทั่วไป		๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๑.๒ งานนโยบายและแผน		๑.๒ งานนโยบายและแผน	
	๑.๓ งานกฎหมายและคดี		๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
	๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม		๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม	
	๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	๒.๑ งานการเงิน		๒.๑ งานการเงิน	
	๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	๓.๑ งานก่อสร้าง		๓.๑ งานก่อสร้าง	
	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร		๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๔.๑ งานบริหารการศึกษา		๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา		๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน		๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

แบบรายงานการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น
ตามข้อ ๘.๒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (อปท. ขนาดกลาง)

ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการเดิม		ที่	ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ที่	ตำแหน่งที่เห็นชอบครั้งแรก			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ว่าง
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๓	สำนักปลัด อบต.	๓	สำนักปลัด อบต.	
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)		๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
	งานบริหารงานทั่วไป		งานบริหารงานทั่วไป	
	๓.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		๓.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	
	๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน		๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
	พนักงานงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานงานจ้างตามภารกิจ	
	๓.๔ พนักงานขับรถยนต์		๓.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	๓.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (สป)		๓.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (สป)	
	งานนโยบายและแผน		งานนโยบายและแผน	
	๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	
	งานกฎหมายและคดี		งานกฎหมายและคดี	
	๓.๗ นิติกรชำนาญการ		๓.๗ นิติกรชำนาญการ	
	งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม		งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม	
	๓.๘ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ		๓.๘ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
	๓.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน		๓.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	
๔	กองคลัง	๔	กองคลัง	
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)		๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
	งานการเงิน		งานการเงิน	
	๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน		๔.๒ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	
	ลูกจ้างประจำ		ลูกจ้างประจำ	
	๔.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี (สป)		๔.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี (สป)	
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
	๔.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ		๔.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	

ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการเดิม		ที่	ตำแหน่งตามโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ	
ที่	ตำแหน่งที่เห็นชอบครั้งแรก				
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
	๔.๕ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ		๔.๕ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ		
๖	กองช่าง	๖	กองช่าง		
	๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		๖.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)		
	งานก่อสร้าง		งานก่อสร้าง		
	๖.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน		๖.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
	๖.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๖.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร		งานออกแบบและควบคุมอาคาร		
	-		-		
๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๗	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
	๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		๗.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)		ว่าง
	งานบริหารการศึกษา		งานบริหารการศึกษา		
	-		-		
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
	๗.๒ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ		๗.๒ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	ว่าง	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านแท่น		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านแท่น		
			๗.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		
	๗.๓ ครู อันดับครุ คศ.๒		๗.๔ ครู อันดับครุ คศ.๒		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ		
	๗.๔ ผู้ดูแลเด็ก		๗.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ว่าง	
	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป		
	๗.๕ แม่ครัว		๗.๖ แม่ครัว		
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	๘	หน่วยตรวจสอบภายใน		
	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ		นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ		

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

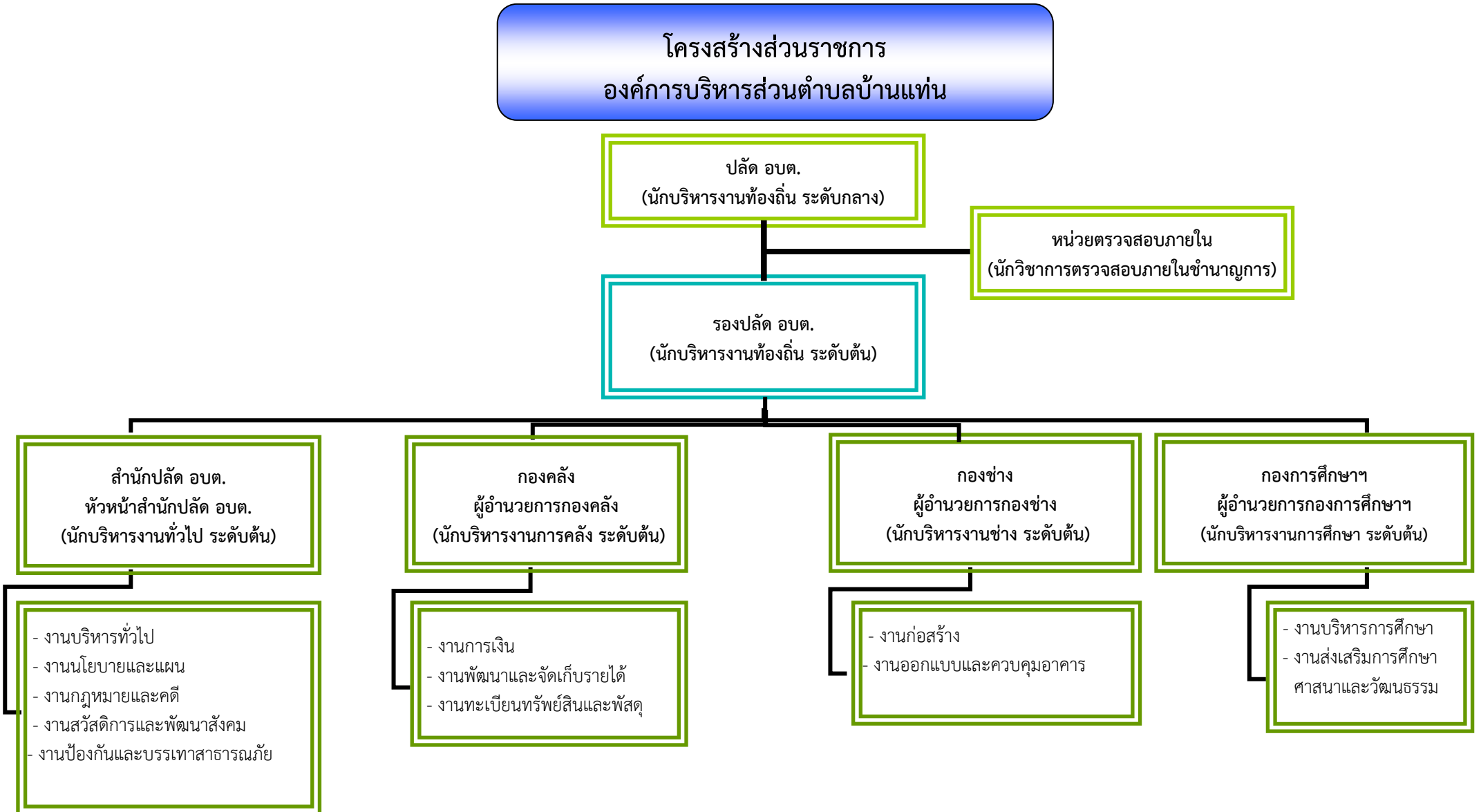
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
๓.๒ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๓ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓.๔ พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
๓.๕ เจ้าพนักงานธุรการ (ลป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
งานนโยบายและแผน								
๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
๓.๗ นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการและพัฒนาสังคม								
๓.๘ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๓.๙ จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔ กองคลัง								
๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงิน								
๔.๒ จพง.การเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

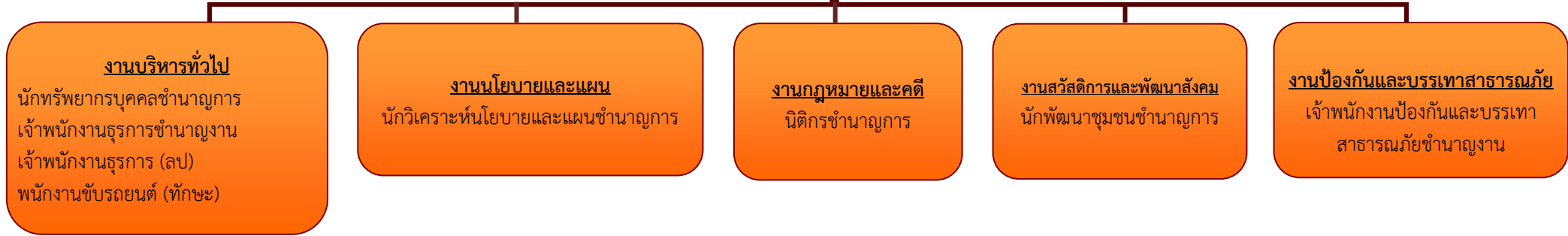
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ								
๔.๓ นักวิชาการเงินและบัญชี (ลป) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
๔.๔ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๕ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕ กองช่าง								
๕.๑ ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) งานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๒ นายช่างโยธาชำนาญงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๓ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-								
๖ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๖.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานบริหารการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-								
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๖.๒ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านแท่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๓ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑			ว่าง
๖.๔ ครู อันดับครู คศ.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๕ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๖.๖ แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗ หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	+๑			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



**โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบล**

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๔		๒	๑			๑	

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงิน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ลป)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑						๒		๑	๑				

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑								๑				๑	

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
(ว่าง)

งานบริหารการศึกษา
(-)

งานส่งเสริมการศึกษา
-นักวิชาการศึกษำชำนาญการ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอบต.บ้านแท่น
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-ครู (ครู คศ.๒)
-ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
-แม่ครัว (ว่าง)

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
					๑	๑	๑				๑					๑	๑	

โครงสร้างการบริหารงานหน่วยตรวจสอบ

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหาร สถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
											๑							

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ

เพื่อให้การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่งทุกคนได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ได้จัดทำแผนแม่บทในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ฐานะทางการคลังและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ โดยจัดให้มี

๑. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงาน ของรัฐ และเอกชนจัดทำตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลา
๔. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ดำเนินการตามฐานะทางการคลัง
๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอชนบท คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่นเพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๖. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เป็นต้นว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ฯลฯ

โดยให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จึงต้องยึดจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการจะปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแทน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก