

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๕๘ – พ.ศ.๒๕๖๐

พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม

อำเภอท่าเรือ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นทำให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่สามารถตอบสนองการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์ / ขอบเขตและแนวทาง	๕
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ/กรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ/ตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๔. ภาคผนวก	๓๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - พ.ศ. ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำ กรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผน อัตรากำลังที่จัดทำขึ้นในครั้งแรก

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความรับพิจารณาแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๖ / ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และ ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ได้ลงนามประกาศ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๔๕

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อมให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อวางแผนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลบ้านร่อม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบ้านร่อม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อมทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร่ม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปยังจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับอุดมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity - O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat - T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สถานะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่มเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ลอยกระทง ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครปฐม โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด
๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด นครปฐม มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วน เพียงพอ ต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม สอดคล้องกับการขยายเส้นทางและผิวจราจร

๓. ขยายระบบการผลิตประปาผิวดิน พร้อมขยายท่อเมนประปาให้พอเพียงกับความต้องการ

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า โรคเลปโตสไปโรซิส โรคไข้หวัดนก

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์

๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่มจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยฝึกอบรมแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังสนับสนุนให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๑.๑ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
 - ๑.๓ ให้มีบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - ๑.๕ การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
 - ๑.๖ การสาธารณสุขูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
 - ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
 - ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
 - ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
 - ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))
 - ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
 - ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
 - ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
 - ๓.๔ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
 - ๔.๒ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
 - ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
 - ๔.๔ จัดให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
 - ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
 - ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
 - ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
 - ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
 - ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจ ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์กรการบริหารส่วนท้องถิ่นสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของผู้บริหารขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์กรบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างสุขภาพและเศรษฐกิจชุมชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม ดังนี้

ลำดับที่	กรอบอัตรากำลัง	ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐	กำหนดใหม่	ว่างให้ยุบเลิก
		จำนวน (อัตรา)		
๑.	พนักงานส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ)	๑๕	-	-
๒.	ลูกจ้างประจำ	-	-	-
๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	-	-
๔.	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-
	รวมทั้งสิ้น	๒๓	-	-

รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ทั้งสิ้น จำนวน ๒๓ อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม มีภารกิจและปริมาณงานอยู่ในส่วนราชการ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม จึงมีความจำเป็นต้องลดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) และเป็นการควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากการศึกษาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จึงได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ตรงกับภารกิจแต่ในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย ซึ่งในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นในส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – พ.ศ. ๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำนโยบายและแผน- งานวิจัย ประสานแผน- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานติดตามประเมินผล <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	<p>๑. สำนักงานปลัด</p> <p>๑.๑ <u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบภายใน- งานรัฐพิธี <p>๑.๒ <u>งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำนโยบายและแผน- งานวิจัย ประสานแผน- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ- งานติดตามประเมินผล <p>๑.๓ <u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและคดี- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู <p>๑.๕ <u>งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – พ.ศ. ๒๕๕๗)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑.๖ <u>งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานวินัย - งานสิทธิสวัสดิการ <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๑๐ <u>งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน 	<p>๑.๖ <u>งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบรรจุและแต่งตั้ง/สอบคัดเลือก - งานอัตราเงินเดือน/เลื่อนขั้นเงินเดือน - งานเลื่อนระดับ/เปลี่ยนสายงาน - งานสวัสดิการ/ประโยชน์ตอบแทนอื่น - งานสิทธิรักษาพยาบาล - งานกฎหมายและนิติการ - งานวินัย <p>๑.๗ <u>งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานเบี้ยยังชีพคนชรา/ผู้พิการ <p>๑.๘ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๙ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ <p>๑.๑๐ <u>งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – พ.ศ. ๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานการเงิน- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน- งานเก็บรักษาเงิน- งานการบัญชี- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน- งานงบการเงินงบทดลอง- งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none">- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า- งานพัฒนารายได้- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี- งานพัสดุ- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕ – พ.ศ. ๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๕๘ – พ.ศ. ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>ฝ่ายผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ <u>ฝ่ายก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานก่อสร้างสะพาน เชื้อนทดน้ำ- งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ <u>ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ <u>ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานประสานกิจการประปา- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานระบายน้ำ <p>๓.๔ <u>ฝ่ายผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสำรวจและแผนที่- งานวางผังพัฒนาเมือง	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบ้านร่ม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อย และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน + เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงานอบต. (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานอบต. (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.ชง)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด ๑ อัตรากำลัง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด ๑ อัตรากำลัง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน + เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ส่วนการคลัง								
นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.ชก)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง.ชง)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ปรับลด ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนโยธา								
นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง.ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก (ปลดเกษียณ)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๑	๑	๑	-๒	-	-	ปรับลด ๒ อัตรา
รวม	๓๓	๒๓	๒๓	๒๓	-๑๐	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.) องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบ้านร่ม ปัจจุบันมีอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๓ อัตรากำลัง พนักงานจ้างภารกิจ ๕ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป - อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๑	๓๑๑,๙๐๐	๓๑๒,๘๐๐	๑๔,๐๔๐	๓,๖๖๐	๑๕,๑๒๐
๒	นักบริหารงาน อบต. (รองปลัด)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๕,๔๘๐	๑๐,๘๐๐	๓,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๓	สำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๒๕,๔๗๐	๓๐๓,๙๖๐	๑๐,๗๔๐	๓,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก)	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๐๐๐	๙,๗๒๐	๒,๘๒๐	๑๑,๒๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก.ชก)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๗,๔๔๐	๒,๒๘๐	๘,๖๔๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก)	๑	๑๗,๒๐๐	๒๐๕,๖๘๐	๑๐,๕๖๐	๑,๖๘๐	๗,๕๖๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง)	๑	๑๖,๙๒๐	๒๐๒,๘๐๐	๗,๐๘๐	๒,๓๔๐	๙,๐๐๐
	พนักงานจ้าง						
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๐	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก						
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๔,๒๒๐	๑๗๐,๖๔๐	๙,๖๐๐	-	๙,๖๐๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
	ส่วนกองคลัง						
๑๓	นักบริหารงานการคลัง (ผอ.กองคลัง)	๑	๒๑,๒๔๐	๒๕๔,๑๖๐	๑๐,๗๔๐	๒,๘๒๐	๑๐,๙๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปก.ชง)	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๓,๙๖๐	๗,๖๘๐	๒,๓๔๐	๙,๗๒๐
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง)	๑	๑๔,๕๗๐	๑๗๑,๗๘๐	๕,๖๔๐	๑,๖๘๐	๗,๐๘๐
๑๖	พนักงานจ้าง						
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑๒,๓๘๐	๑๔๘,๕๖๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑๐,๗๑๐	๑๒๘,๕๒๐	๔,๖๘๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
	ส่วนกองช่าง						
๒๐	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง)	๑	๒๔,๐๑๐	๒๘๗,๐๔๐	๑๐,๒๐๐	๒,๘๘๐	๑๑,๗๖๐
๒๑	นายช่างโยธา (ปง.ชง)	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๘,๕๒๐	๒,๗๐๐	๑๐,๘๐๐
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง)	๑	๑๗,๖๙๐	๒๑๑,๔๔๐	๖,๐๐๐	๒,๒๒๐	๙,๐๐๐
	พนักงานจ้าง						
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๒,๘๘๐	๑๕๔,๕๖๐	๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๒๔	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๙,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	-	-	-

๒) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - อัตรา / ลดลง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
สำนักปลัด					
๑	นักวิชาการศึกษา (ปก.ชก)	๑	-	-	-
๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง.ชง)	๑	-	-	-
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง)	๑	-	-	-
๔	ผู้ช่วยนักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-
๕	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-
ส่วนกองคลัง					
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปง.ชง)	๑	-	-	-
๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.ชง)	๑	-	-	-
ส่วนกองช่าง					
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	-	-	-
๙	คนงานทั่วไป	๑	-	-	-

๓) ปี ๒๕๕๙ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - อัตรา / ลดลง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๐ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - อัตรา / ลดลง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

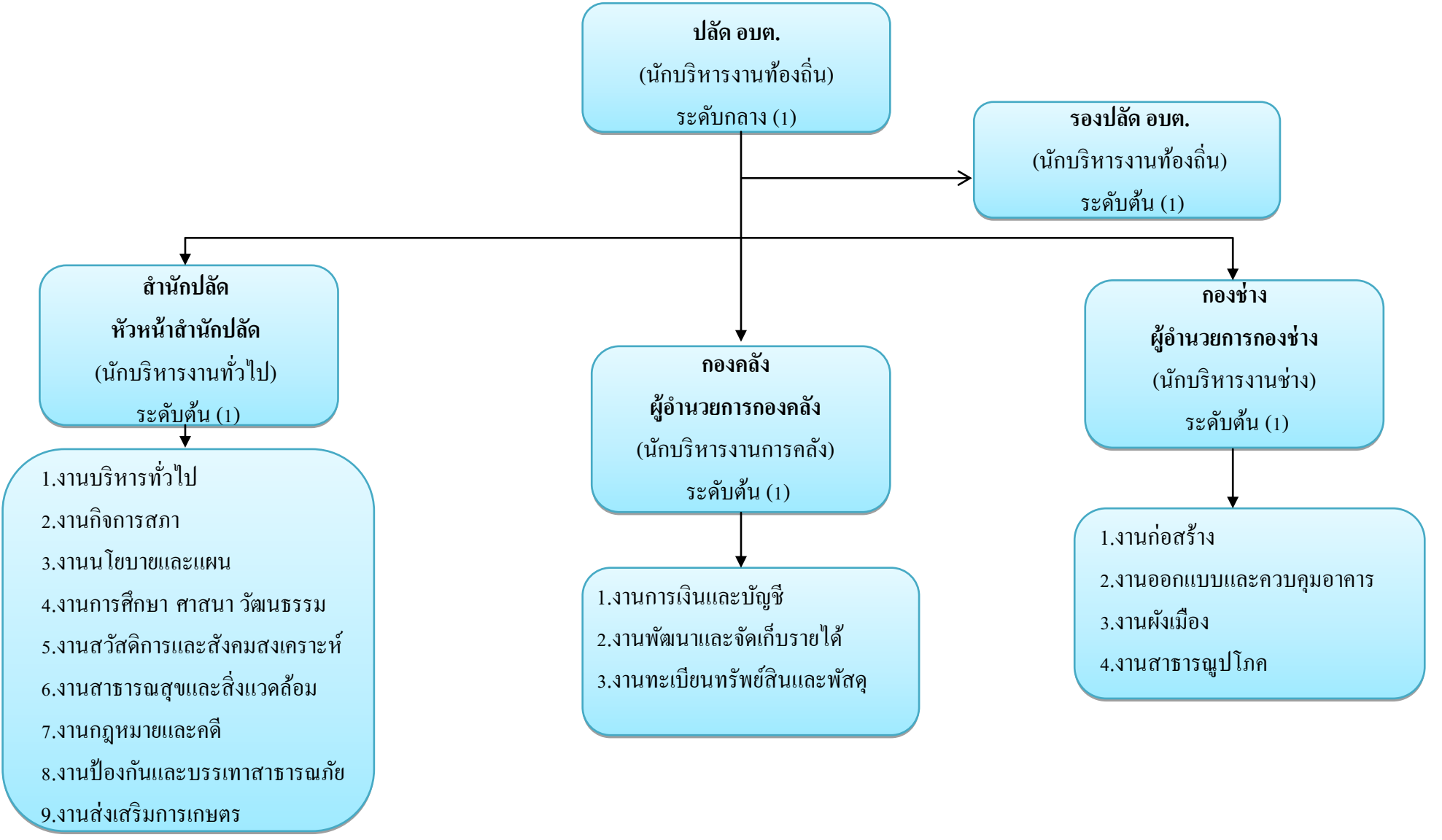
๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๙,๕๗๖,๒๐๐ บาท	๑๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๑๘,๖๙๐,๐๐๐ บาท

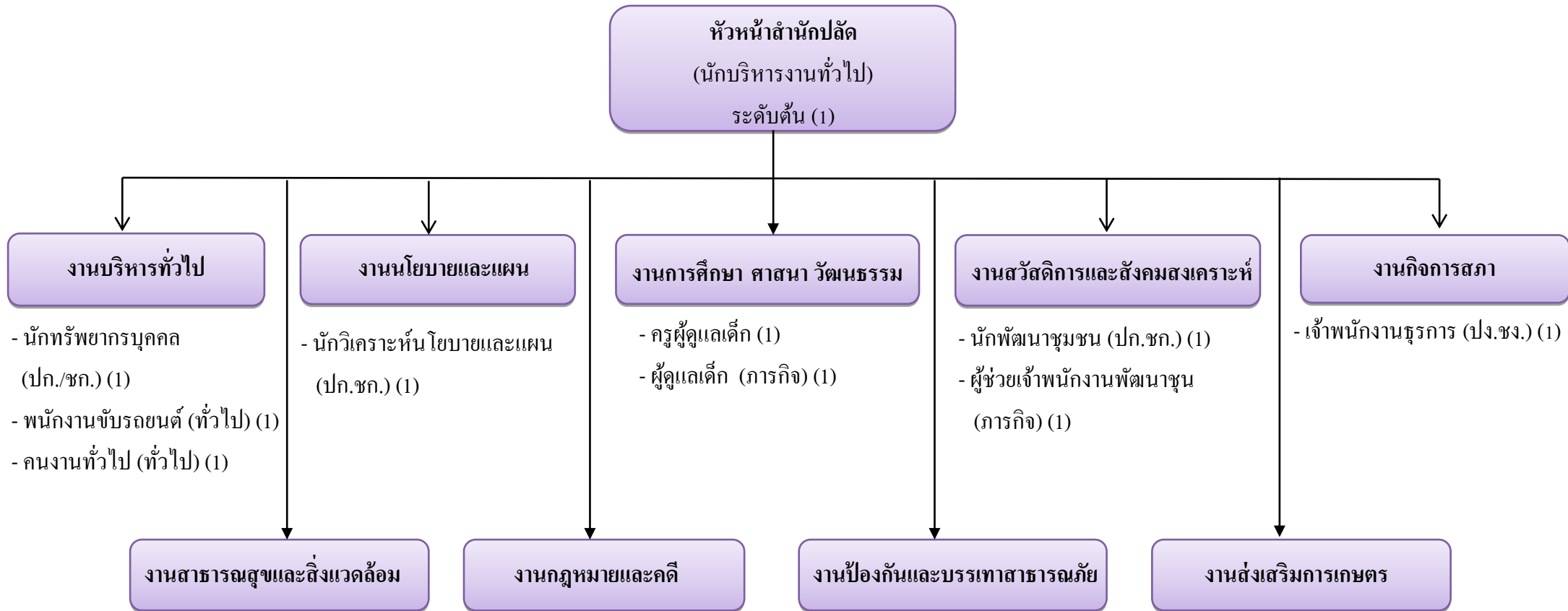
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไป เพิ่ม ๕%

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม

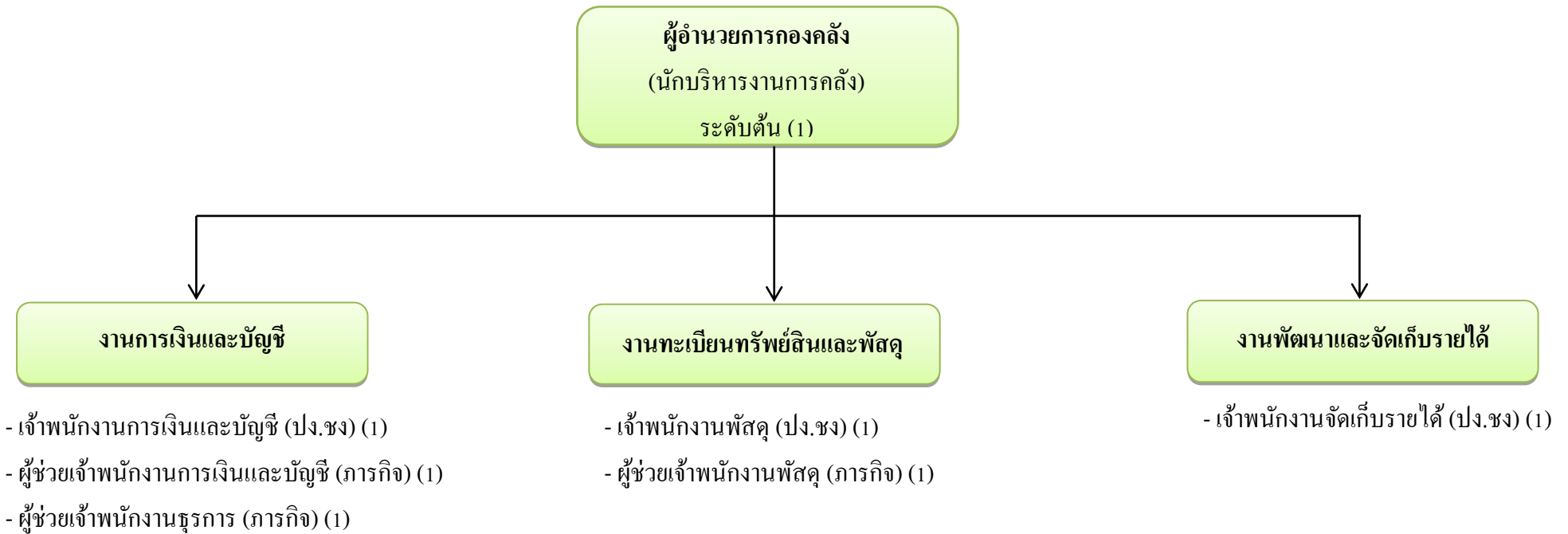


โครงสร้างสำนักปลัด



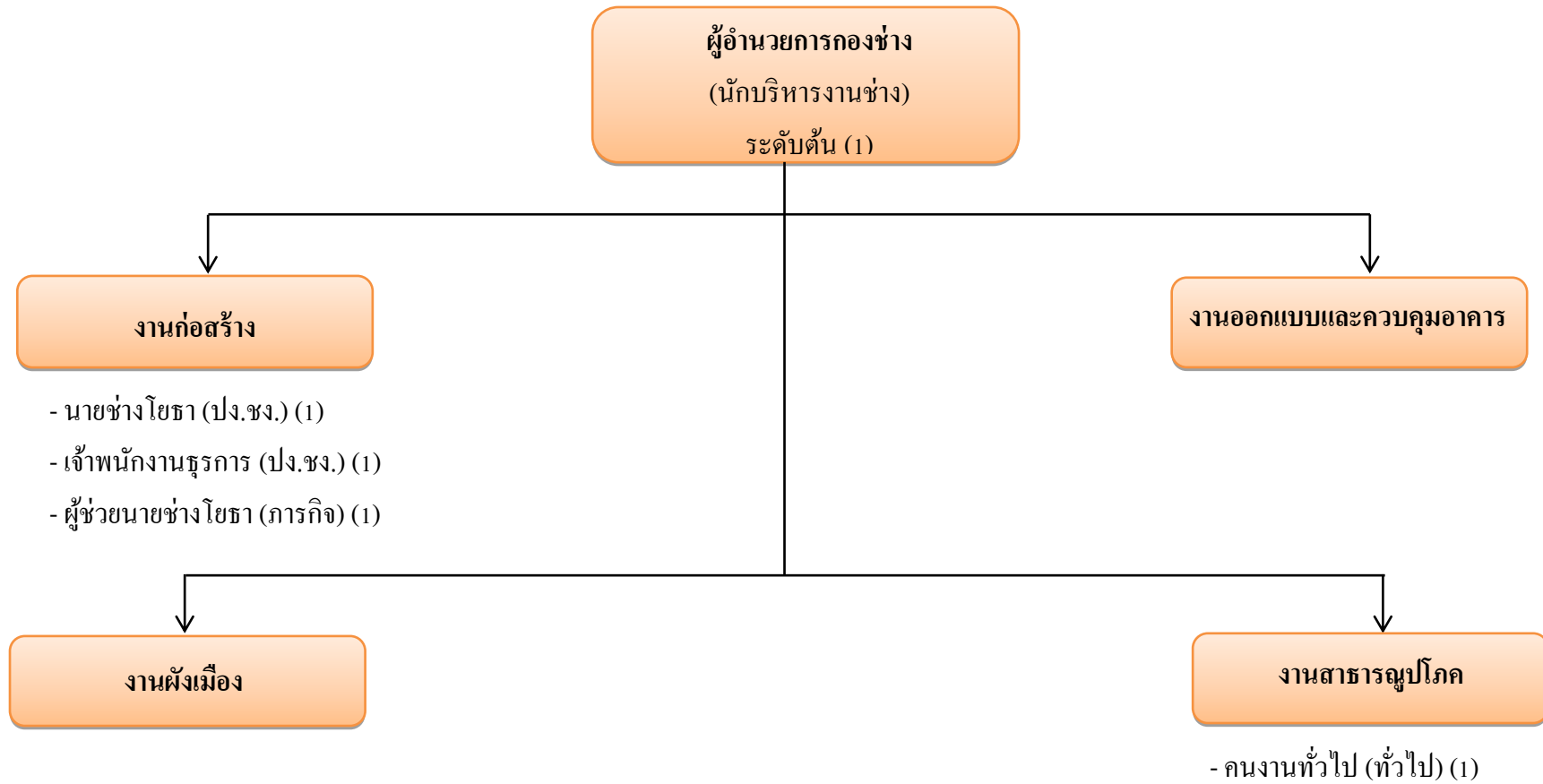
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	2	1	-	-	1	-	-	-	1	2	8

โครงสร้างส่วนการคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	2	1	-	-	3	-	7

โครงสร้างส่วนโยธา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	5

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่ม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสการพัฒนาตามระยะเวลาอันสมควร โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗) ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑. ระยะเริ่มต้นการปฏิบัติงาน

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดส่งพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เริ่มรับราชการ ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ โดยการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้ทราบและรู้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่ตนปฏิบัติงาน รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง วิธีปฏิบัติงานในเบื้องต้น และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. ระยะระหว่างการปฏิบัติงาน

เมื่อพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้มีการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในสายงานที่ตนปฏิบัติหรือรับผิดชอบโดยการจัดส่งเข้ารับ การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญการในงานที่ปฏิบัติหรืองานในหน้าที่ได้มากขึ้น และสามารถนำไปพัฒนาการทำงานให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ระยะการติดตามประเมินผล

เพื่อเป็นการติดตามประเมินผลจากการให้บุคลากรได้รับการปฐมนิเทศ เข้ารับการอบรมหรือสัมมนา ศึกษาดูงาน ว่ามีการพัฒนาการปฏิบัติงานมากขึ้นน้อยเพียงใด เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไปในอนาคต

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม มีการบริหารองค์กรโดยยึดหลักตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นกรอบบริหารงานบุคคลเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม ใช้ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จึงได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้ โดยที่พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร่อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการให้บริการประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้น เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงสมควรให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีจรรยาบรรณไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานส่วนท้องถิ่น อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย
๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงมีทัศนคติที่ดี ละพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๔. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้านความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
๕. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ
๖. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
๗. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

๘. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะให้สิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๙. พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๑๐. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนร่วม

๑๑. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี

๑๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๑๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและให้เกียรติวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใด ไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อมายังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๑๔. พนักงานส่วนท้องถิ่น พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป



แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้าง
ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ
พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๗๙ วรรคหนึ่ง กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น และผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๘๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและเทษชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

ปริญญา นาคฉัตรีย์
(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการในเรื่อง ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้นใหม่ นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

๒. มีการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๒.๑ การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความเป็นต่อ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

(๑) การปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ (๐๕-๑-๐๐๒) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(๒) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิมสังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓ (๐๓-๔-๐๐๓) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๔ เลขที่ตำแหน่งงานส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(๓) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖ (๐๕-๖-๐๐๒) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(๔) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่งเช่น การตัดโอนตำแหน่งช่างโยธา ๑-๓ (๐๔-๒-๐๐๒) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (๐๓-๒-๐๒) เป็นต้น

(๕) การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓-๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๐๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น

(๖) การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเคลื่อนย้ายตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เคลื่อนย้ายตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งผู้ปฏิบัติและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบตามข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่เห็นชอบกับข้อเสนอขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยืนยันข้อเสนอ นั้น ให้เสนอผ่านคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความเห็นชอบต่อไป

๔. การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗. การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘. ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งและการเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาโดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ๑) สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๔) ลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่จะมอบหมายให้ตำแหน่งที่ขอกำหนดใหม่ และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ ปฏิบัติมีอะไรบ้าง
- ๕) ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานหรือภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม ถึงขนาดที่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยให้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่า ภารกิจปัจจุบันมีอะไร จำนวนเท่าใดบ้าง และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือลดลงมีอะไรบ้าง
- ๖) กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด
- ๗) กรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน ของส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ โครงสร้างอัตรากำลัง ภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
- ๘) ตารางการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน และภายหลังจากที่ได้มีการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

๙. การขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ และการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจแล้วให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังต่อไป