

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (255-2557) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปัตตานี (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอย่างเหมาะสม นั้น ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้วางแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจย่อยเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน
อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน	3-5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	6-8
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง	9
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	10-13
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	14
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	15-19
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งใหม่	20
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	21
13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	21-22

ภาคผนวก

- เอกสารแสดงเหตุผล ความจำเป็น และปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป 6 (หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.) (เอกสาร 1-5)
- เอกสารแสดงเหตุผล ความจำเป็น และปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน 3-5/6 ว (เอกสาร 1-5)
- เอกสารแสดงเหตุผล ความจำเป็น และปริมาณงานในการยุบเลิกตำแหน่งนิติกร 3-5/6ว (เอกสาร 1-6)
- งบแสดงฐานะทางการเงิน งบรับ – จ่าย ณ วันที่ 30 กันยายน 2553
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2555-2557) องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีสำหรับงบประมาณ พ.ศ. 2555-2557 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลป่าบอน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลป่าบอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1 ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่เพียงพอทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกและล่าช้า
- 2 เส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน สถานที่ราชการสำคัญไม่สะดวก
- 3 ขาดแหล่งน้ำที่สะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ
- 4 ระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะครัวเรือนที่อยู่ห่างจากหมู่บ้าน
- 5 ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีความจำเป็นต้องติดตั้ง

2. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

1. ขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดีเนื่องจากในฤดูน้ำหลักจะเกิดปัญหาน้ำท่วม และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ

3. ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน

1. ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สิน เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี
2. ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร
3. ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพอย่างจริงจัง ซึ่งนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจชุมชน
4. การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์
5. การขาดความสนใจ อย่างจริงจังของประชาชนในพื้นที่ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้โครงการที่ภาครัฐส่งเสริมไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

4. ปัญหาด้านสาธารณสุขและสังคม

1. ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่าง ๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน
2. ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพและปัญหาด้านสุขอนามัย
3. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร
4. การแพร่ระบาดของยาเสพติดยังไม่อยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา

5. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ

1. การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษา ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเพียงพอกับจำนวนนักเรียนในแต่ละโรงเรียน
2. ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง
3. การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนา การไม่สนใจปฏิบัติศาสนกิจของคน ทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา
4. วัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นที่ดั้งเดิมและวิถีมุสลิม เริ่มสูญหายไป เนื่องจากความเจริญและการไม่สนใจของเยาวชนรุ่นหลัง
5. ประชาชนขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

6. ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

1. ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมือง การปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ
2. ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม
3. ประชาชนไม่เข้าใจระบบการบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง
4. ข้าราชการหรือพนักงานต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่
5. ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก
6. บุคลากรทางการศึกษา (ด้านศาสนา) ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการหลักสูตรการเรียนการสอน

7. ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

1. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในด้านการดูแลสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
2. ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น การวางแผนและการเตรียมความพร้อมเสมอจะช่วยป้องกันและช่วยลดการสูญเสียรวมทั้งความเสียหายลงได้ในระดับหนึ่ง

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1. ระบบการคมนาคมที่สะดวก
2. น้ำประปาไว้อุปโภค บริโภคที่สะอาดได้มาตรฐานและเพียงพอ
3. ระบบไฟฟ้าในครัวเรือน และไฟฟ้าสาธารณะมีทั่วถึง

2. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

1. มีระบบระบายน้ำ และชลประทาน

3. ความต้องการด้านเศรษฐกิจและความยากจน

1. การวางแผนประกอบอาชีพที่ดี
2. การพัฒนาอาชีพ
3. ส่งเสริมการรวมกลุ่มการพัฒนาอาชีพ

4. ความต้องการด้านสาธารณสุขและสังคม

1. ให้ความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคต่าง ๆ
2. ให้ความรู้ ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพ และสุขอนามัย
3. มีสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
4. ส่งเสริมการเล่นกีฬา ก่อสร้างลานกีฬา สนามกีฬา
5. ส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชน
6. อบรมให้ความรู้ เรื่องยาเสพติด

5. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การกีฬา และนันทนาการ

1. สื่อการเรียน การสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ
2. ห้องสมุดประชาชน
3. มีกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรมในตำบล

6. ความต้องการด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

1. ให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
2. สร้างความเข้าใจกับประชาชนเกี่ยวกับระบบการบริหารงานของ อบต.
3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้ดีที่สุด
4. อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนให้กับครูตาติกา

7. ความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

1. ให้ความรู้ให้กับประชาชนในการดูแลสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ
2. การบริหารจัดการขยะในตำบล

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปาดอนนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลปาดอน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปาดอนจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลดอนยังได้ เน้นให้คนเป็นกลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดอน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบกและทางระบายน้ำ
- (2) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) ให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณสุข

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) การจัดการศึกษา
- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (5) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (6) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (7) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (9) จัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

- (10) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (11)การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (6) การควบคุมอาคาร
- (7) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (8) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (9) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นตนเอง
- (2) ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (3) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (4) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (8) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (4) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปาบอนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหารและการบริหารงานบุคคล
7. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
8. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อบรรจุรับปริมาณที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัด และส่วนโยธา ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1.โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. <u>1.1งานบริหารทั่วไป</u> - ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล - งานธุรการ และงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัด อบต.ฯ <u>1.2.งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและงบประมาณ <u>1.3.งานกฎหมายและนิติกรรม</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบต่าง ๆ	1.สำนักงานปลัด อบต. <u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u> - ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบต่าง ๆ - งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานปลัด อบต.ฯ <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานข้อบัญญัติและงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและการบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3. ส่วนโยธา 3.1 งานออกแบบควบคุมอาคารและสิ่งก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานธุรการ	2.ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงินและบัญชี - งานการเงินและการบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 3 ส่วนโยธา 3.1 งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และสิ่งก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.2 งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานธุรการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4. ส่วนการศึกษา 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ 4.3 งานกิจการโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	4. ส่วนการศึกษา 4.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ 4.3 งานกิจการโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนได้ทำการ

วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี งบประมาณ พ.ศ. 2555-2557

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
นักบริหารงาน อบต. 7 (ปลัด อบต.) <u>สำนักงานปลัด</u>	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานทั่วไป 6	-	1	1	1	+1	-	-	
บุคลากร 3-5 / 6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6 ว	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร 3-5/6ว	1	-	-	-	-1	-	-	ยุบเลิก กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	-	1	1	1	+1	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ส่วนการคลัง</u>								
นักบริหารงานคลัง 7	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ส่วนโยธา</u>								
นักบริหารงานช่าง 7	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา 2-4 / 5	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ 2-4/ 5	1	1	1	1	-	-	-	
<u>ส่วนการศึกษา ฯ</u>								
นักวิชาการศึกษา 3	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	14	15	15	15	+1	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			พ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินเดือน (รวม)	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	2555	2556	2557	
1	นักบริหารงาน อบต.	7	1	1	23,080	276,960	1	1	1	-	-	-	๑๑,๑๖๐	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
2	นักบริหารงานทั่วไป	6	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	252,240	10,020	10,020	252,240	262,260	272,280	
3	บุคลากร	3-5/6ว	1	1	11,920	143,040	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,320	150,360	157,920	165,240	
4	จนท.วิเคราะห์ ฯ	3-5/6ว	1	1	9,210	110,520	1	1	1	-	-	-	5,880	5,880	6,120	116,400	122,280	128,400	
5	นักพัฒนาชุมชน	3-5/6ว	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	216,120	7,860	7,860	216,120	223,980	231,840	
6	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	1	1	9,440	113,280	1	1	1	-	-	-	6,240	5,760	6,120	119,520	125,280	131,400	
7	นักบริหารงานการคลัง	7	1	1	17,100	205,200	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	216,120	227,400	238,320	
8	นักวิชาการเงินและบัญชี	3-5/6ว	1	1	8,340	100,080	1	1	1	-	-	-	4,800	4,800	4,800	104,880	109,680	114,480	
9	จพง.การเงินและบัญชี	2-4/5	1	1	14,660	175,920	1	1	1	-	-	-	9,240	9,120	8,760	185,160	194,280	203,040	
10	เจ้าพนักงานพัสดุ	2-4/5	1	1	11,000	132,000	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,200	139,440	146,880	154,080	
11	จพง.จัดเก็บรายได้	2-4/5	1	1	7,460	89,520	1	1	1	-	-	-	4,080	3,840	3,960	93,600	97,440	101,600	
12	นักบริหารงานช่าง	3-5/6ว	1	1	17,100	205,200	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	216,120	227,400	238,320	
13	นายช่างโยธา	2-4/5	1	1	7,460	132,000	1	1	1	-	-	-	4,080	3,840	3,960	93,600	97,440	101,600	
14	เจ้าพนักงานธุรการ	2-4/5	1	1	9,210	110,520	1	1	1	-	-	-	5,880	5,880	6,120	116,400	122,280	128,400	
15	นักวิชาการศึกษา	3-5/6ว	1	1	10,190	122,280	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,000	128,400	134,400	140,400	
	รวม		15	13	156,170	1,874,040	15	15	15	+2	-	-	562,440	112,080	112,080	2,436,480	2,548,560	2,660,640	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทน อื่น 20%															487,296	509,712	532,128	
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง+สวัสดิการ															1,771,632	1,771,632	1,771,632	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๔,๖๙๕,๔๐๘	๔,๘๒๙,๙๐๔	๔,๙๖๔,๔๐๐	
	คิดร้อยละ40งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๘๕	๒๖.๐๔	๒๔.๓๓	

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2555

จำนวน 16,860,000.-บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2557

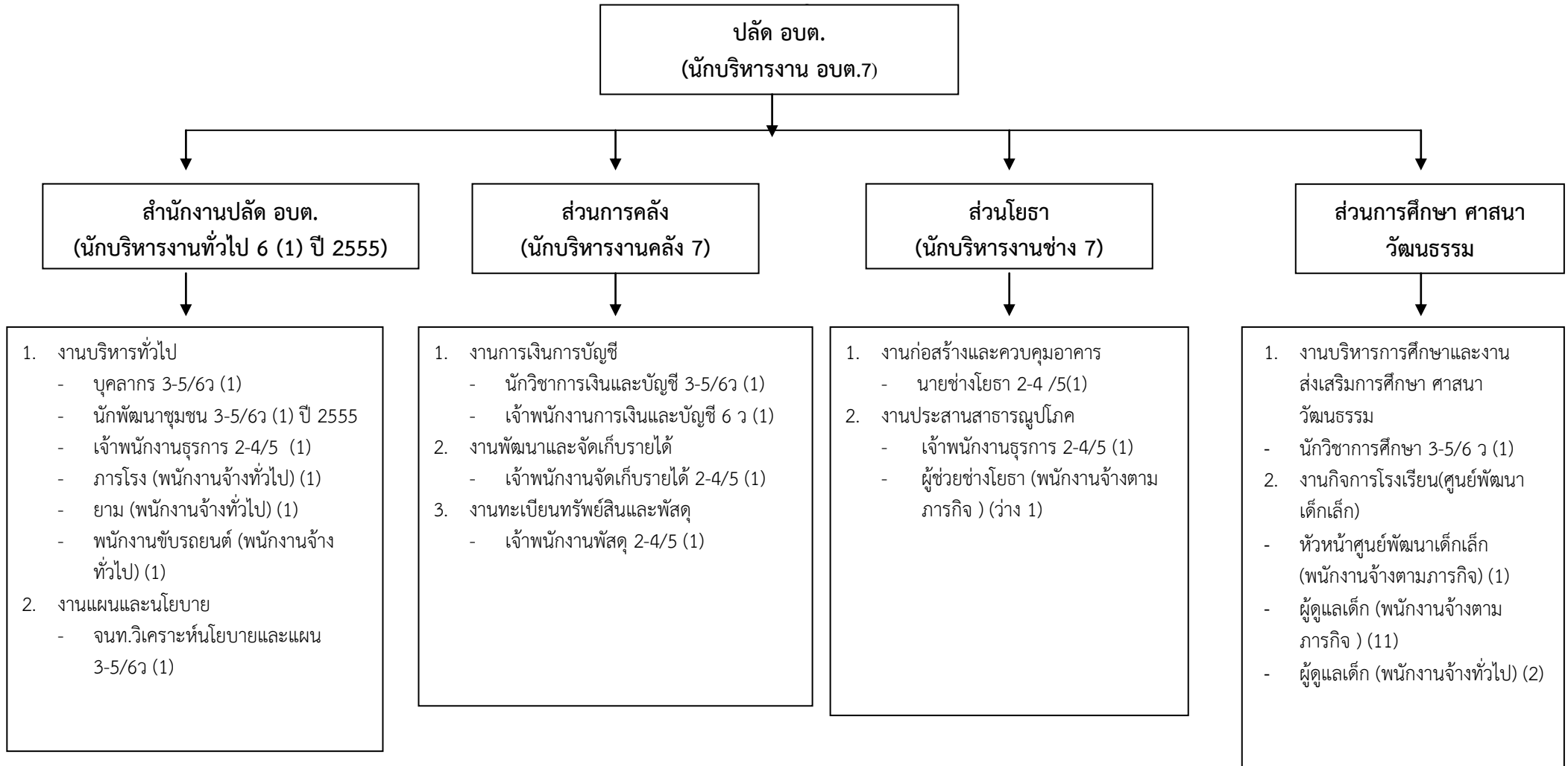
จำนวน 20,400,600.-บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2556

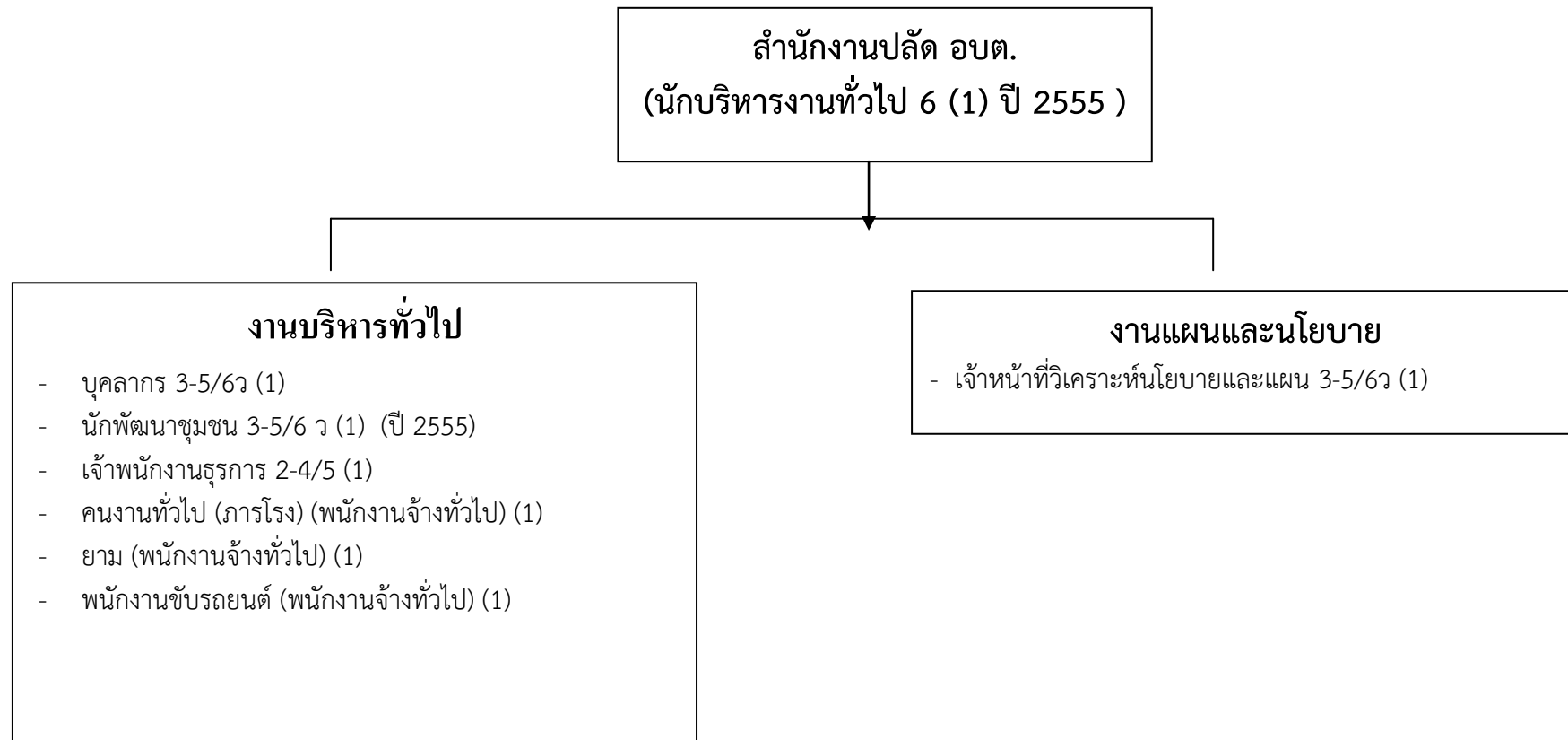
จำนวน 18,546,000.-บาท

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน

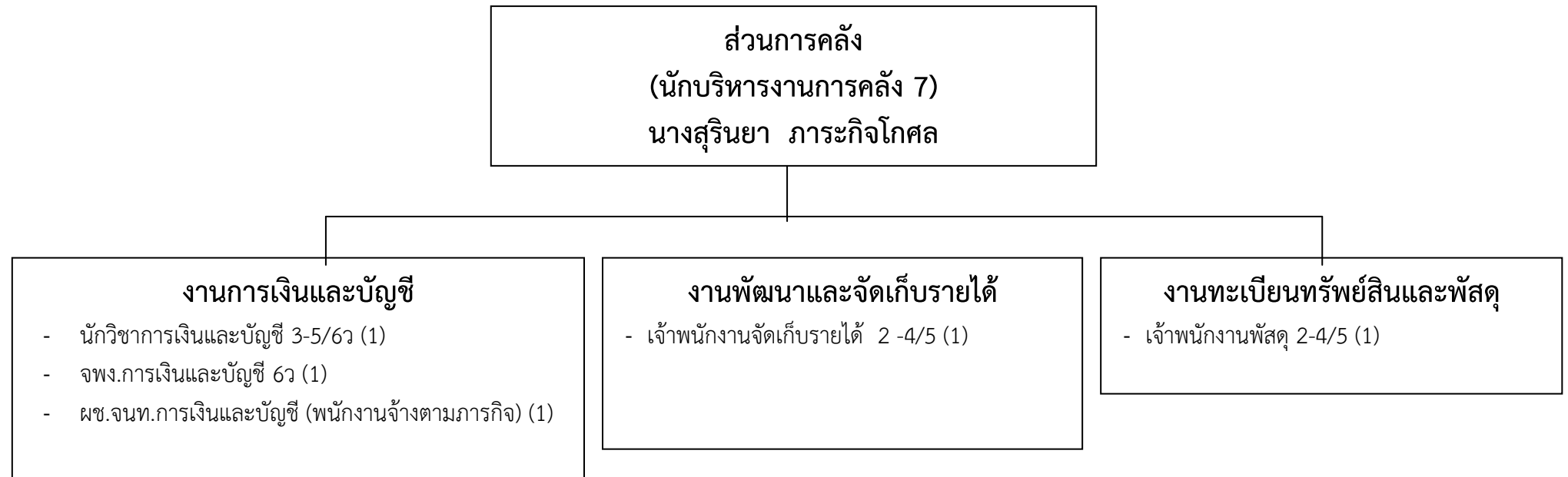


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



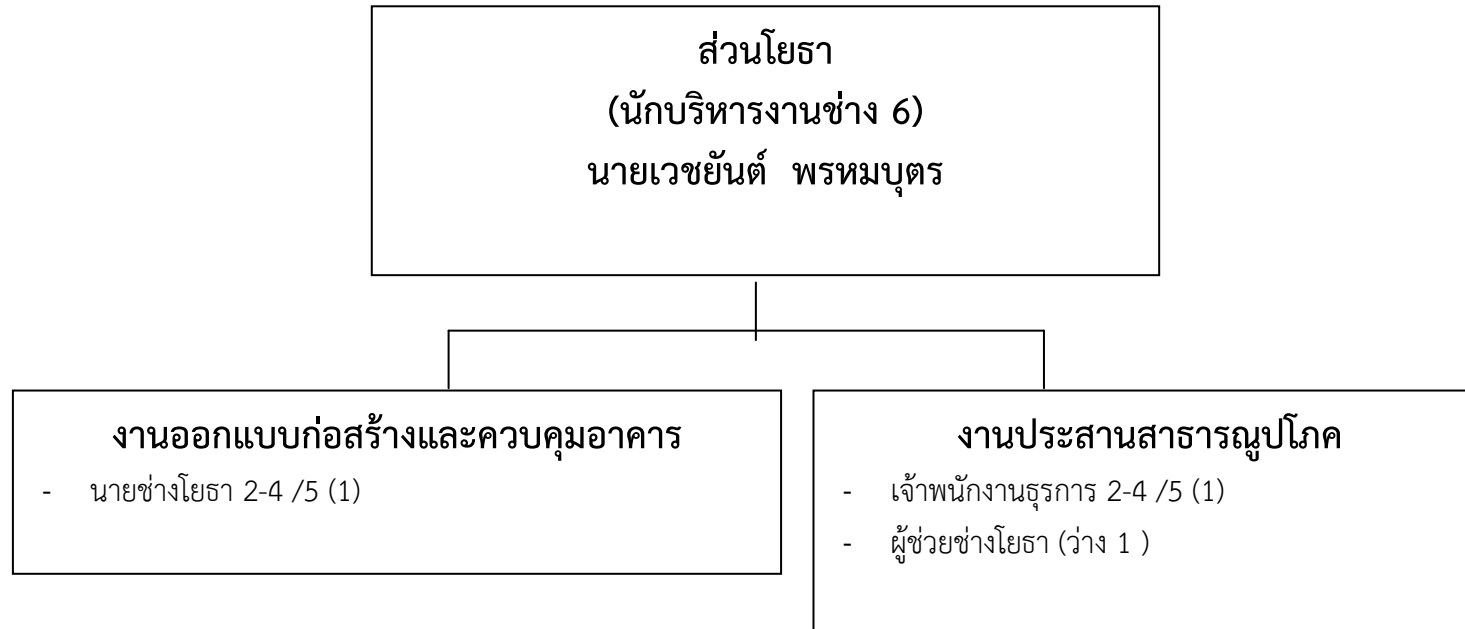
ระดับ	7	6	6ว	5	4	3-5 / 6ว	3	2	1	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	1	2	1	-	-	-	-	3

โครงสร้างของส่วนการคลัง



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

โครงสร้างของส่วนโยธา



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

โครงสร้างของส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

ส่วนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

งานบริหารงานศึกษาและงานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว (1)

งานกิจการโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (12)
- ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) (2)

ระดับ	7	7ว	6	5	4	3	2	1	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	12	2

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งระบบอัตราค่าจ้างใหม่

-20-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
1	นางสาวอุไรวรรณ ศรีสุข <u>สำนักงานปลัด อบต</u>	ป.ตรี	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต.(ปลัด อบต.) <u>สำนักงานปลัด อบต</u>	7	00-0101-001	นักบริหารงาน อบต.(ปลัด อบต.) <u>สำนักงานปลัด อบต</u>	7	23,080	
2	-	-	-	-	-	01-0102-001	นักบริหารงานทั่วไป(หน.สนง.ปลัด)	6	21,020	
3	นางสาววิชุดา หมดหนี	ป.ตรี	01-0208-001	บุคลากร	5	01-0208-001	บุคลากร	5	11,920	
4	ว่าง	-	01-0202-001	นิติกร	3-5/6ว	-	-	-	-	
5	นางสาวอุษา เขียวไพล่	ป.ตรี	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	01-0201-001	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	4	9,210	
6	-	-	-	-	-	01-0704-001	นักพัฒนาชุมชน	3-5/6ว	18,010	
7	นางสาวนาซีเราะห์ มินนา <u>ส่วนการคลัง</u>	ปวส.	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ <u>ส่วนการคลัง</u>	4	01-0212-001	เจ้าพนักงานธุรการ <u>ส่วนการคลัง</u>	4	9,440	
8	นางสุรินยา ภาระกิจโกศล	ป.ตรี	04-0103-001	นักบริหารงานคลัง(หน.ส่วนการคลัง)	7	04-0103-001	นักบริหารงานคลัง(หน.ส่วนการคลัง)	7	17,100	
9	นางสาวศิริพร โอทอง	ป.ตรี	04-0307-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	3	04-0307-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	3	8,340	
10	นางเจียรอสีตะ มะประสิทธิ์	ป.ตรี	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6ว	04-0306-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	6ว	14,660	
11	นางสาวเรวดี พันธุแก้ว	ปวส.	04-0313-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	5	04-0313-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	5	11,000	
12	นางพรทิพย์ อินตะปะ	ปวส.	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	04-0309-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	2	7,460	
13	<u>ส่วนโยธา</u>			<u>ส่วนโยธา</u>			<u>ส่วนโยธา</u>			
	นายเวชยันต์ พรหมบุตร	ปทส.	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง(หน.ส่วนโยธา)	7	05-0104-001	นักบริหารงานช่าง(หน.ส่วนโยธา)	7	17,100	
14	นายเวสารัช งามประดิษฐ์	ปวส.	05-0503-001	นายช่างโยธา	2	05-0503-001	นายช่างโยธา	2	7,460	
15	นายสันชัย สังข์น้อย	ป.ตรี	05-0212-002	เจ้าพนักงานธุรการ	4	05-0212-002	เจ้าพนักงานธุรการ	4	9,210	
	<u>ส่วนการศึกษา</u>						<u>ส่วนการศึกษา</u>			
16	นางรุสนี กริยา	ป.ตรี	08-0805-001	นักวิชาการศึกษา	4	08-0505-001	นักวิชาการศึกษา	4	10,190	

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการ
จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ มีคุณธรรมและ
จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงาน
ส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี
ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม
การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งาน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

1. พึ่งดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

1. ปฏิบัติงานตามจริยธรรมของข้าราชการได้แก่
 - 1.1 จรรยาบรรณของตนเอง
 - 1.2 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
 - 1.3 จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.4 จรรยาบรรณต่อประชาชน
2. ปฏิบัติงานตามนโยบายรัฐบาล ในเรื่องการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ได้แก่ ความถูกต้อง ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบ ประชาชนมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า
3. พนักงานส่วนตำบลป่าบอน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

4. พนักงานส่วนตำบลป่าบอน จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
5. พนักงานส่วนตำบลป่าบอน จะพึงปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษา ความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
6. พนักงานส่วนตำบลป่าบอน จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การ สงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความ สุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

