

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ งาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๔

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒(แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านร้อง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ทั่วถึง ต่อการกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ซึ่ง ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและ สภาพปัญหาของตำบลบ้านร้อง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลบ้านร้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักงานปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

แนวคิดในการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

การคำนวณจากปริมาณงานแต่ละส่วนราชการและมาตรฐานการทำงาน

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการ คาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้ในการทำงานแต่ละชิ้นงาน การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี ๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ ๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน ๒๖๐ วัน

รวมวันหยุด ใน ๑ ปี(โดยประมาณ) ๓๐ วัน

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการ ใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ วัน * ๖ ชั่วโมง) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง (๑,๓๘๐ * ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง โดยรวม

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องมีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- * การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เพราะถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ
- * ถนนเพื่อการลำเลียงพืชผลทางการเกษตรไม่สะดวกทำให้น้ำผลผลิตออกสู่ตลาดล่าช้า
- * ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- * การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง
- * ขาดที่เก็บกักน้ำไว้ใช้เพื่อการเกษตร
- * ขาดระบบส่งน้ำที่ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้น้ำไหลสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- * ขาดแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถนำน้ำมาใช้ประโยชน์ได้ เช่น บ่อน้ำตื้น และบ่อน้ำบาดาล
- * การก่อสร้างรางส่งน้ำให้มีการแบ่งกระจายน้ำให้ทั่วถึง

- * ระบบน้ำประปาตำบลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- * ปัญหาน้ำป่ากัดเซาะตลิ่งแม่น้ำ
- * ปัญหาการขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- * การขาดความรู้ และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- * การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- * ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- * การว่างงานนอกฤดูกาลการเกษตร
- * การขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ในการพัฒนาด้านการเกษตร
- * สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ค่าครองชีพสูง

๓. ปัญหาทางด้านสังคม

- * ปัญหาการอุบัติใหม่และการอุบัติซ้ำของโรคทางด้านสาธารณสุขและอนามัย
- * ผู้ด้อยโอกาสเข้าไม่ถึงข้อมูลทางราชการ
- * การแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
- * ผู้ปกครองไม่ค่อยสนับสนุนให้เด็กเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น
- * ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการจัดงานประเพณีต่างๆ
- * สถานศึกษาในสังกัดขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- * งบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอต่อการบริหารและการพัฒนาและสภาพพื้นที่บริการแตกต่างกันระหว่างพื้นราบและบนเขา
- * ผู้แทนท้องถิ่นท้องที่ซึ่งไม่รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองที่ดีพอ
- * ประชาชนยังขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมือง การปกครอง และด้านการบริหารหรือด้านการพัฒนาท้องถิ่น
- * บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ยังไม่ดีพอ
- * ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย

๕. ปัญหาด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- * ประชาชนยังขาดจิตสำนึกและตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติป่าไม้
- * ไม่มีที่เผาขยะในหมู่บ้านและที่ทิ้งขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- * ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการกำจัดขยะที่ถูกวิธี
- * ป่าไม้ถูกทำลายมากจนเป็นภูเขาหัวโล้นเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- * ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ , สร้างถนน คสล.
- * ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นและการวางผังเมือง
- * ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- * ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านหรือจัดสร้างระบบประปาให้ได้มาตรฐาน
- * ให้มีการขุดลอกคลองและกำจัดวัชพืช

๒ . ความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ

- * ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับวิชาชีพ
- * ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับใช้กับครัวเรือน
- * ให้มีการฝึกอบรมอาชีพเพื่อหารายได้ช่วงว่างงาน
- * สร้างรายได้และพัฒนากลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น

๓. ความต้องการด้านสังคม

- * สร้างจิตสำนึกในการป้องกันโรคที่อุบัติใหม่และโรคที่อุบัติซ้ำ
- * สร้างศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านผู้ด้อยโอกาส
- * ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- * ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดประชาชน ความเป็นอยู่อย่างพอเพียง
- * ต้องการสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย
- * ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ความต้องการด้านการเมืองและบริหาร

- * ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร
- * เพิ่มทักษะให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน
- * จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- * การจัดหาและเพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอต่อปริมาณงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สนองต่อความต้องการประชาชนได้รวดเร็วขึ้น

๕. ความต้องการด้านอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- * การกำจัดขยะที่ถูกต้องและพื้นที่การกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- * สร้างจิตสำนึกให้ประชาชน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้
- * รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลองไม่ใช้สารเคมีทำให้น้ำเสียและการเก็บกักน้ำเสียอย่างถูกต้อง
- * ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- * ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช และหาพื้นที่ปลูกป่าให้เพิ่มมากขึ้น
- * รณรงค์และฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาไฟป่าและหมอกควัน และการตัดไม้ทำลายป่า

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านร้อง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องจะ สมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัย ของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมเศรษฐกิจ แบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านร้อง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลบ้านร้องคือ

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ รากฐานเศรษฐกิจพอเพียง ”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นพัฒนาการคมนาคมได้ดีขึ้น ประชาชนมีน้ำอุปโภค-บริโภคทั่วถึง และพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำการเกษตร พอเพียงต่อความต้องการของเกษตรกร ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐาน ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและกิจกรรมด้านศาสนา ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาหรือส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติในท้องถิ่นและประสัมพันธ์อย่างทั่วถึงและ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ ตำบลบ้านร้อง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การก่อสร้าง/การปรับปรุง/การบำรุงรักษาถนน สะพาน และการบำรุงสายทางอื่นเพื่อให้ประชาชนมี ความสะดวกในการเดินทางและมีความปลอดภัยในการเดินทาง

๒. การพัฒนาด้านแหล่งน้ำเพื่อการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ เพื่อการประกอบอาชีพ และใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. การไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริหารสาธารณะด้านไฟฟ้าอย่างทั่วถึง

๔. การผังเมือง โดยประสานการทำงานกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้าง ความเข้าใจร่วมกันในการจัดระบบผังเมืองให้ถูกต้องตามข้อระเบียบ/กฎหมาย

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่นปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ ฯลฯ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัยให้ได้รับการ บริการสาธารณะที่เหมาะสม การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัว สถาบันทางสังคมอื่นๆ การนำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการดำรงชีวิต การเข้าถึงบริการของรัฐ โดยประสานทำงานร่วมกับส่วนราชการ องค์กรภาคเอกชน องค์กรภาคประชาชน

๒. การศึกษา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชน ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาความอ้อยาศัย ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้ชีวิต โดยบูรณาการร่วมกับสถาบันทางการศึกษา

๓. การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ การอนุรักษ์ และการเผยแพร่ให้ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอยู่คู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. การป้องกัน/การรักษา/การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกาย เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง ลดภาวะการเกิดโรคจากพฤติกรรม การส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องการรักษาสุขภาพของตนเอง ครอบครัว ชุมชน การส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขของรัฐ โดยดำเนินการร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขและโรงพยาบาล

๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรัก ความสามัคคี การเข้าถึงบริการของรัฐ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน การสร้างความเสมอภาค การสร้างจิตสำนึก การเป็นพลเมืองที่ดี การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมชุมชน การป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนการมีส่วนร่วมของประชาชน ฯลฯ โดยบูรณาการงานร่วมกับส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพการเกษตร และอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว การส่งเสริมอาชีพที่สร้างเศรษฐกิจให้สังคมชุมชน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น การส่งเสริมให้ประชาชนมีแนวคิดการพึ่งตนเอง และนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นอัตลักษณ์ที่จะสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ประชาชนเจ้าของพื้นที่มีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๑. การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น โดยพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๒. การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน โดยพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ดี พร้อมบริการประชาชน และมีสถานที่ปฏิบัติงานที่สะอาด และสะดวกในการให้บริการประชาชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา)

จุดแข็ง (S=Strength)	จุดอ่อน (W=Weakness)
๑. ตำบลบ้านร้องมีประชากรจำนวน ๖,๔๔๙ คน ทำให้การบริหารจัดการง่ายและประชาชนในตำบลมีชีวิตเรียบง่ายมีการรักษาวัฒนธรรมและเป็นเอกลักษณ์ ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องมีนักการเมืองเป็นคณะทำให้การดำเนินงานและจัดสรรยอดรวมเพื่อพัฒนาตำบลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๓. ผู้บริหารท้องถิ่น มีความเข้าใจและมีสัมพันธภาพที่ดีและสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ๔. ท้องถิ่นมียอดรวมเพิ่มขึ้นเนื่องจากการเก็บภาษี ๕. มีสถาบันการศึกษาในระบบ ระดับก่อนวัยเรียนระดับอนุบาล ๖. มีระบบสาธารณูปโภคครอบคลุมเกือบทุกด้าน เช่น ถนน ประปา ไฟฟ้า โทรศัพท์ มีถนนสายหลักตัดผ่านสามารถเชื่อมโยงไปสู่ตำบลและอำเภออื่นได้	๑. พนักงานส่วนตำบลยังขาดทักษะในการทำงานเป็นทีมและขาดความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือที่มีเทคโนโลยีสูง ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้องมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การบริหารงานองค์กรของตนเอง ๓. ผู้มีอำนาจในท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อประชาชนบางกลุ่มในทางการเมืองการปกครอง ๔. ผลผลิตทางการเกษตรหลายชนิดยังไม่ได้มาตรฐาน มีสารเคมีปนเปื้อน และไม่เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค ๕. ปริมาณการผลิตภาคเกษตรมีมากขาดการควบคุมและราคาผลผลิตต่ำ ๖. ไม่มีตลาดกลางสำหรับซื้อขายผลผลิตการเกษตร ทำให้เกษตรกรถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง

จุดแข็ง (S=Strength)	จุดอ่อน (W=Weakness)
๗. ตำบลบ้านร้องมีพื้นที่เหมาะสมแก่การปลูกข้าว ข้าวโพด ผักสวนครัว และพืชเศรษฐกิจทุกชนิด ผลผลิตที่ได้มีคุณภาพค่อนข้างดี ๘. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการพัฒนาในหลายด้านและหลากหลายอาชีพ ๙. มีส่วนราชการต่างๆ อยู่ในพื้นที่ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ สะดวก รวดเร็ว ๑๐. พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ทำให้ไม่มีการโยกย้ายบ่อย สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ต่อเนื่อง ๑๑. มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน ๑๒. การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบ ข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล	๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมเนื่องจากถูกทำลาย ถูกบุกรุกและใช้อย่างฟุ่มเฟือยขาดความระมัดระวัง ๘. มีการเผาสวน ไร่ นา ในฤดูแล้งก่อให้เกิดมลภาวะเป็นพิษ ๙. ราษฎรขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินบางส่วน ๑๐. ตำบลบ้านร้องยังมีปัญหาเรื่องยาเสพติด ๑๑. การถือปฏิบัติตามระเบียบบางเรื่องมีแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ๑๒. ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติบางประเภทมาล่าช้า

โอกาส (O:Opportunities)	อุปสรรค (T:Threats)
๑. นโยบายการปฏิรูประบบราชการเอื้อต่อการบริหารจัดการใน อบต. ๒. นโยบายของรัฐบาลในเรื่องต่างๆ ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการเศรษฐกิจพอเพียง โครงการรักษาพริกโรค โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ๓. องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือประชาชนที่ยากจน ๔. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. นโยบายรัฐบาลและระเบียบวาระแห่งชาติเป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสามารถทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๖. มีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง ๗. มีเทคโนโลยีและการสื่อสารที่ทันสมัยขึ้น	๑. รัฐบาลไม่มีแผนแม่บทในการพัฒนาเกษตรแปรรูปหลังเก็บเกี่ยว ๒. การปฏิรูประบบราชการทำให้ต้องมีภารกิจที่ต้องรับการถ่ายโอนมากขึ้น มีภารกิจที่ต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีเจ้าหน้าที่รองรับภารกิจถ่ายโอน ๓. การแปรรูปผลผลิตมีน้อย ๔. ไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและฝึกอาชีพ ๕. มีประชากรแฝงจำนวนเพิ่มขึ้นและไม่มีสิทธิทางการเมือง ๖. ถ่ายโอนภารกิจงาน แต่ไม่มีงบประมาณดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
 - (๒) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
 - (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
 - (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
 - (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
 - (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
 - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง(มาตรา ๑๖ (๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจกรรมสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๑๖,๑๗,๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้นำผลการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน และการท่องเที่ยว
- (๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

จุดแข็ง ๑. บุคลากรส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนา และพักอาศัย อยู่ใน พื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. จึงทำให้การเดินทาง ไป-มา สะดวกสามารถทำงานเกินเวลา และทำงานใน วันหยุดได้ ๒. บุคลากรมีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. บุคลากรส่วนใหญ่มีความ สามารถ ในการ ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่และทำงานคล่องตัว ๕. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงาน อบต. ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง ๖. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๗. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน	จุดอ่อน ๑. การทำงานเป็นไปในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๒. บุคลากรมีภาระหนี้สินมาก ๓. บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ๔. อาคารสำนักงาน สถานที่ปฏิบัติงานคับแคบ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๔. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๕. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๖. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก ของงาน ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้ หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

(๑๕)

จากสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน ข้อ ๔ และการกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๕ การกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ข้อ ๖ มาแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ เดิม กำหนดกรอบอัตรากำลัง ข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๓ อัตรา และประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๕ อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในลักษณะงานที่แตกต่างกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคงบุคลากรบางตำแหน่งและลดจำนวนบุคลากรที่ไม่จำเป็น ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละส่วนงาน และเพื่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และไม่เป็นการงบประมาณตามกฎหมายกำหนด ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้อง คงอัตราเดิมตามจำเป็นและสอดคล้องตำแหน่ง ตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการดังนี้

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดภารกิจ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * บริหารงานประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * ช่วยเหลือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานประจำตามที่ได้รับมอบหมาย ๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป * งานสารบรรณ * งานบริหารงานบุคคล * งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล * งานตรวจสอบภายใน * งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	องค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * บริหารงานประจำองค์การบริหารส่วนตำบลทุกด้าน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล * ช่วยเหลือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บริหารงานประจำตามที่ได้รับมอบหมาย ๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป * การบริหารงานทั่วไป * การบริหารงานบุคคล * การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร * การปกครอง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
* งานควบคุมและส่งเสริมกีฬาและ การท่องเที่ยว ๑.๒ งานนโยบายและแผน * งานนโยบายและแผน * งานวิชาการ * งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ * งานงบประมาณ * งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี * งานกฎหมายและนิติกรรม * งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ * งานข้อบัญญัติและระเบียบ * งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย * งานอำนวยความสะดวก * งานป้องกัน * งานช่วยเหลือฟื้นฟู * งานกู้ภัย ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. * งานระเบียบข้อบังคับประชุม * งานการประชุม * งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ * งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ * งานส่งเสริมสุขภาพ * งานข้อมูลและกองทุนสวัสดิการชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี * งานฝึกอบรมอาชีพ * งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม * งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๑.๘ งานสุขภาพทั่วไป * งานสุขภาพทั่วไป * งานสุขภาพอาหารและสถานประกอบการ * งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	* การประชาสัมพันธ์ * การร้องทุกข์ ร้องเรียน * การประสานงาน * กิจการสภา * การเลือกตั้ง * การจัดทำคำสั่งประกาศ * การพัฒนาบุคลากร * การบริหารงานตลาดสด * การบริหารงานหอพัก * การบริหารงานฌาปนสถาน ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ * งานวิชาการและแผน * การจัดทำงบประมาณ * การติดตามผลการดำเนินงาน ตามงบประมาณ * การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ * การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ ๑.๓ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษา ความสงบภายใน * การบริหารงานบุคคล * การบริหารทั่วไป * การวางแผนป้องกันภัย * การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ๑.๔ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและ ระงับอัคคีภัย * การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย * การดำเนินการระงับและ บรรเทาสาธารณภัย * การป้องกันอัคคีภัย * ศูนย์วิทยุสื่อสาร ๑.๕ งานโรงพยาบาล * การป้องกันและบำบัดยาเสพติด ๑.๖ งานบริการสาธารณสุขและ งานสาธารณสุขอื่น * งานสาธารณสุขอื่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข * งานอนามัยชุมชน * งานป้องกันยาเสพติด * งานสุขศึกษาและควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาด * งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด * งานรักษาความสะอาด * งานกำจัดขยะและน้ำเสีย * งานส่งเสริมและเผยแพร่ ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร * งานวิชาการเกษตร * งานเทคโนโลยีทางการเกษตร * งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ * การสังคมสงเคราะห์ * การสวัสดิการเด็กและเยาวชน * การสวัสดิการสังคม * การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ๑.๘ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล * ระบบการรักษาความสะอาด * ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๙ งานส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งชุมชน * การจัดประชุมสัมมนา * กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ * การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ ฯลฯ * การรณรงค์กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสงเคราะห์ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร * งานสวัสดิการการเกษตร * งานส่งเสริมความรู้การเกษตร * ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้ ๑.๑๑ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ * ป่าไม้ชุมชน * ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร ๑.๑๒ งานกีฬาและนันทนาการ * การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา * งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน * งานการเงิน * งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน * งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน * งานเก็บรักษาเงิน * งานลงข้อมูล e-laas ๒.๒ งานบัญชี * งานการบัญชี * งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน * งานงบการเงินและงบทดลอง * งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ * งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า * งานพัฒนารายได้ * งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ * งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ * งานจัดเก็บค่าธรรมเนียมตามข้อบัญญัติและกิจการประปา ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ * งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี * งานพัสดุ * งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ * งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง * งานก่อสร้างและบูรณะถนน * งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ * งานข้อมูลก่อสร้าง * งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร * งานประเมินราคา * งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร * งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค * งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง * การเบิกจ่าย * การพัสดุ * การทรัพย์สิน * สถิติการเงินและการคลัง * การตรวจสอบบัญชี * การพัฒนารายได้ * การจัดเก็บรายได้ * การซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุ * กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี * แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานตลาดสด * งานจัดเก็บรายได้จากตลาดสด * งานจัดเก็บรายได้จากฉาบฉวยสถาน * งานการจัดระเบียบตลาดสด ๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน * การบริหารงานบุคคล * การบริหารทั่วไป * การวางแผนสถิติ ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน * การวิศวกรรม * การสาธารณูปโภค * งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๓ งานบำบัดน้ำเสีย * ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย * ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
* งานไฟฟ้าสาธารณะ * งานระบายน้ำ * งานตกแต่งสถานที่ ๓.๔ งานผังเมือง * งานสำรวจและแผนที่ * งานวางผังพัฒนาและงานควบคุมผังเมือง ๓.๕ งานบันทึกข้อมูล * งานข้อมูลแผนที่ GIS * งานข้อมูลการก่อสร้าง * งานแยกเอกสารข้อมูล * งานข้อมูลสารสนเทศ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา * งานวางแผนโครงการทางวิชาการ และการวัดผล ประเมินผลการจัดการศึกษา * งานบริหารกิจการนักเรียนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร * งานบริหารและควบคุมงบประมาณและพัสดุทางการศึกษา * งานบริหารงานธุรการและการประสานเครือข่ายทางการศึกษา ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ * งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา * งานส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย * งานติดตามและประเมินผล ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาใน – นอกระบบ กิจกรรมเด็กและเยาวชน * งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบล จำนวน ๔ โรงเรียน ๒ สาขา * งานศูนย์เยาวชน และศูนย์วัฒนธรรม ๔.๔ งานส่งเสริมสนับสนุน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม * งานสนับสนุนกิจการศาสนา * งานสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีท้องถิ่น ๔.๕ งานส่งเสริมการกีฬานันทนาการและการท่องเที่ยว * งานส่งเสริมสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ * งานส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว	๓.๔ งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน * งานสำรวจออกแบบ * งานควบคุมการก่อสร้าง * งานตรวจสอบการก่อสร้าง * งานควบคุมอาคารผังเมือง * งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง * งานควบคุมอาคารหอพัก * งานควบคุมการซ่อมบำรุงตลาดสด * งานควบคุมการซ่อมบำรุงสถาปณสถาน ๓.๕ งานกิจการประปา * งานผลิต * งานจำหน่ายและบริการ * งานมาตรวัดน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา * การบริหารงานบุคคล * การบริหารทั่วไป * การบริหารการศึกษา * การวางแผน และสถิติ * การเงินและบัญชี ๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา * งานโรงเรียน * งานนิเทศน์ * กิจกรรมเด็กและเยาวชน * การบริการผลิตสื่อการสอน ๔.๓ งานศึกษาไม่กำหนดระดับ * การศึกษานอกโรงเรียน * งานกิจกรรมนักเรียน * การบริการสนับสนุนการศึกษา * การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร * การศึกษาอื่นๆ ๔.๔ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น * ส่งเสริมการศาสนา * อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต * ประเพณีท้องถิ่น * งานปลูกฝังจิตสำนึก	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๑ ตำแหน่ง ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจและเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และความเหมาะสมของภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงเสนอตำแหน่งและอัตราใหม่ จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ๔๒ อัตรา โดยนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจที่มีความจำเป็น และสามารถนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๙ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา

๒.๒ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา

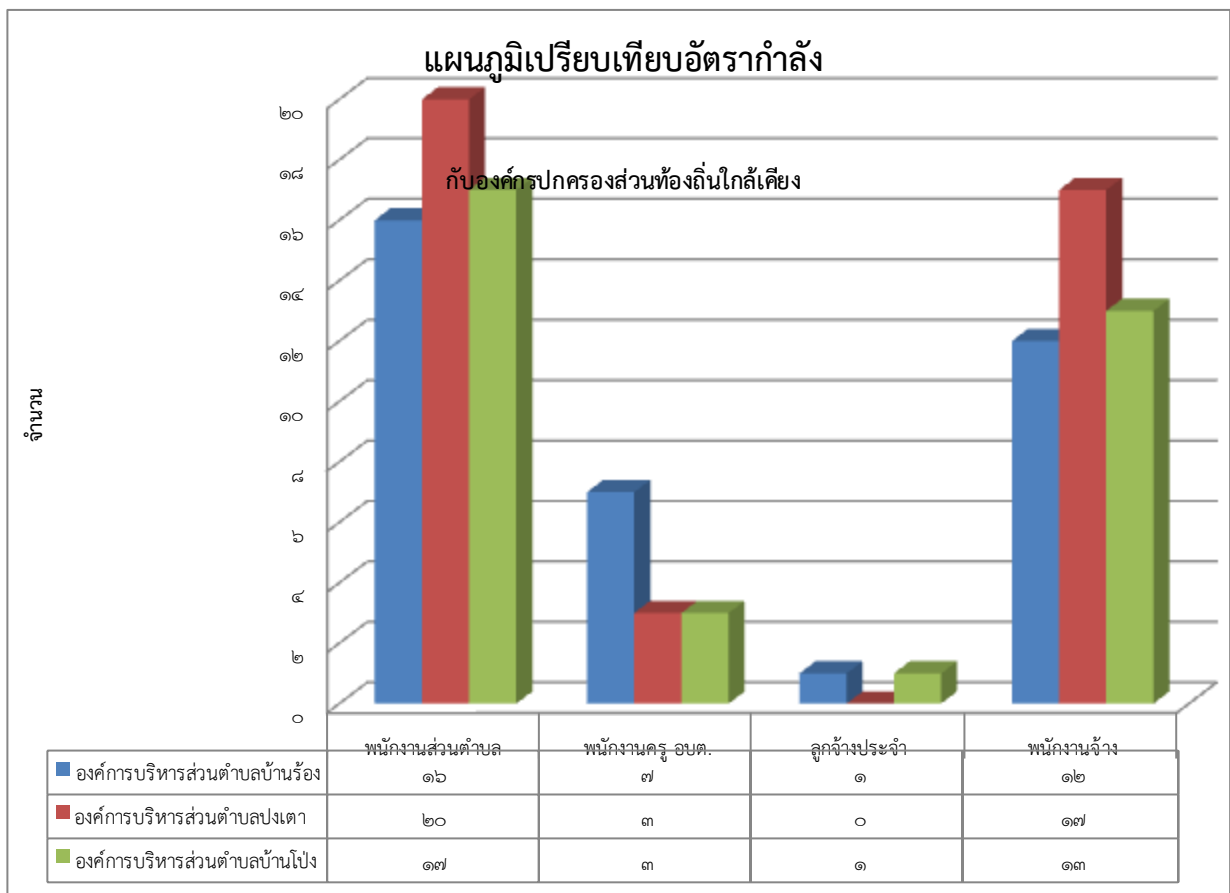
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา

๔.๒ พนักงานครู อบต. จำนวน ๙ อัตรา

๔.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๖ อัตรา

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างและภารกิจกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง องค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา และ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีพื้นที่ ๓๕๗.๘๘ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๔๓๑ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๓๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีพื้นที่ ๑๒๗.๒๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๖,๙๓๑ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท และองค์การบริหารส่วนตำบลปงเตา มีพื้นที่ ๑๘๑.๗๑ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากร ๗,๔๕๕ คน มีแนวทางการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๐ จำนวน ๔๑,๖๕๙,๐๐๐ บาท จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีจำนวนประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบดังกล่าว และทำให้พนักงานส่วนตำบลมีเต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ภารกิจในทุกด้านและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีการใช้กำลังคนอย่างประหยัดและใช้ศักยภาพให้ได้นานดีกว่าเมื่อเทียบจำนวน อัตราประชากร พื้นที่และงบประมาณในการบริการสาธารณะ ดังนั้น จึงยังไม่มีมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.(๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง(๐๒)</u>								ว่าง ว่าง ว่าง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๓)</u>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๔)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)								
นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง								
ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาแดง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่จาวใต้								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า								
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก(รอรับการจัดสรรจากกรม)	๓	-๓	๐	๐	-๓	-	-	ปรับลด
รวม	๔๕	๔๒	๔๒	๔๒	-๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑ . สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีอัตรากำลังปัจจุบัน

ข้าราชการ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง	๑	๕๓,๑๙๐	๖๓๘,๒๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐
๒	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๒๙,๙๖๐	๓๕๙,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ)	๑	๒๑,๕๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล(ปฏิบัติการ)	๑	๒๐,๑๒๐	๒๔๑,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๒๔,๙๗๐	๒๙๙,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ)	๑	๒๖,๐๘๐	๓๑๒,๙๖๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน)	๑	๒๑,๖๒๐	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย(ชำนาญงาน)	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๑๘๐	๑๒๒,๑๖๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๒๔๐	๑๔๖,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๒๓๐	๑๓๗,๗๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๓	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๔	คนงานทั่วไป	๒	๑๘,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๐

๒. กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	ข้าราชการ						
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๓๖,๕๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	นักวิชาการคลัง (ชำนาญการ)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ						
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๐๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	<u>ข้าราชการ</u> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๓๓,๗๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๒	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	<u>ข้าราชการ</u> นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๓๐,๔๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ชำนาญการ)	๑	๒๕,๙๗๐	๓๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
โรงเรียนอนุบาล อบต.บ้านร้อง							
๓	<u>ข้าราชการ</u> ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๘	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๙	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นักการภารโรง	๑	๐	๐	๐	๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านร้อง							
๑๐	<u>ข้าราชการ</u> ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาแดง							
๑๓	<u>ข้าราชการ</u> ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๘๖๐	๑๔๒,๓๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

(๒๖)

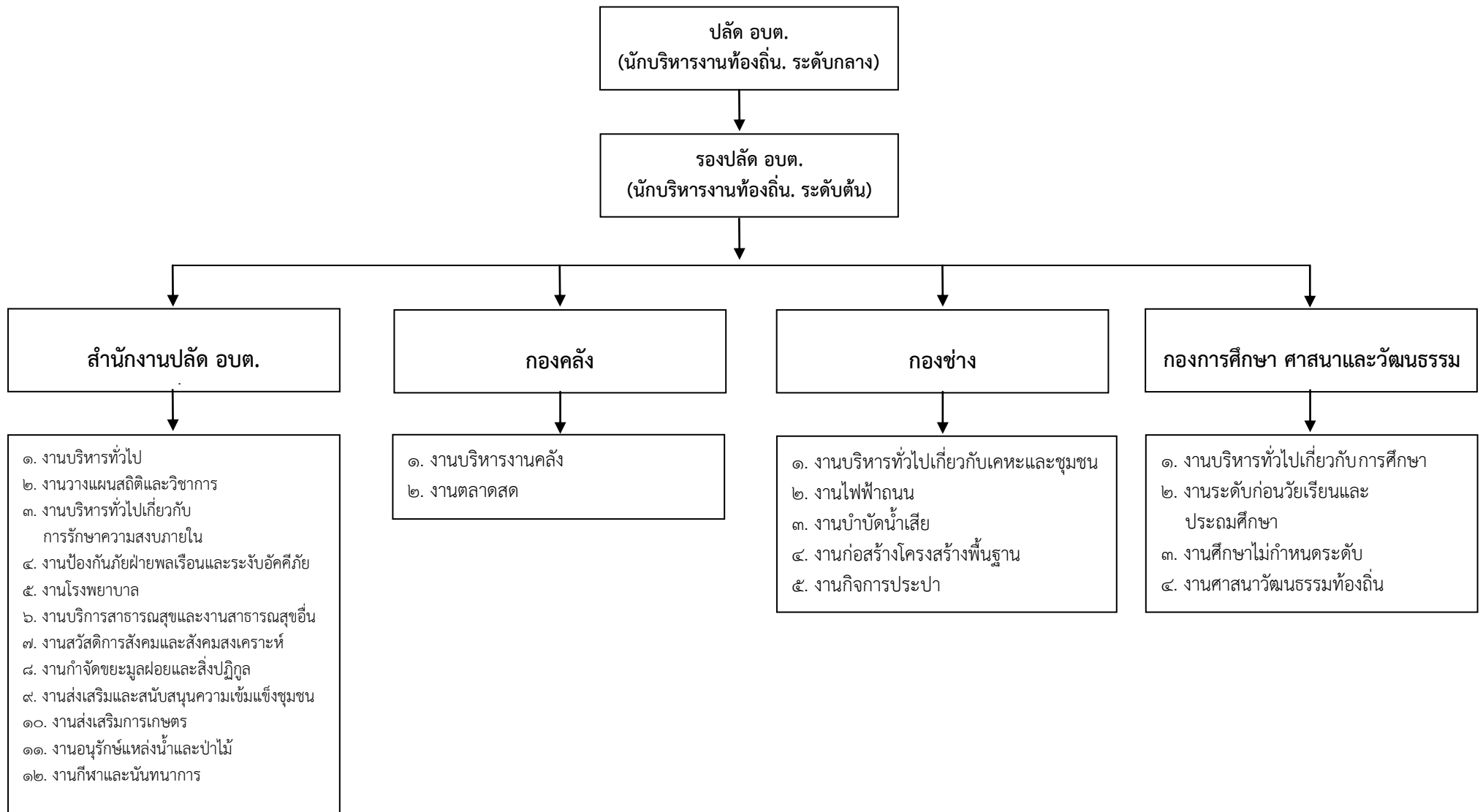
ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่จาวใต้						
๑๕	ข้าราชการ ครู	๑	๐	๐	๐	๐	๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่คำหล้า						
๑๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๐	๐	๐	๐	๐

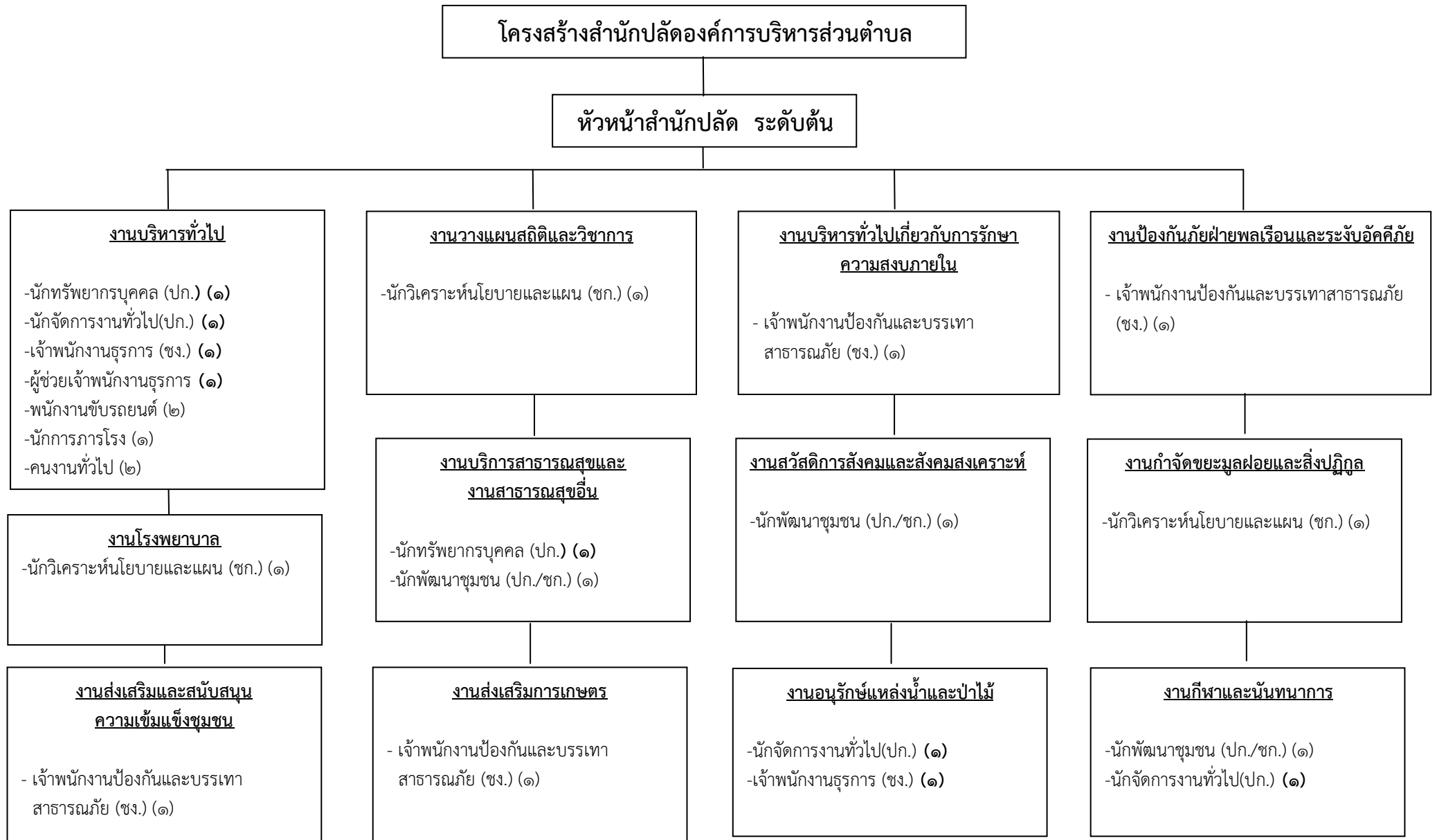
๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๔๐,๔๒๕,๐๐๐	๔๒,๔๔๖,๒๕๐	๔๔,๕๖๘,๕๖๓

(๓๑)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





(๓๓)

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น

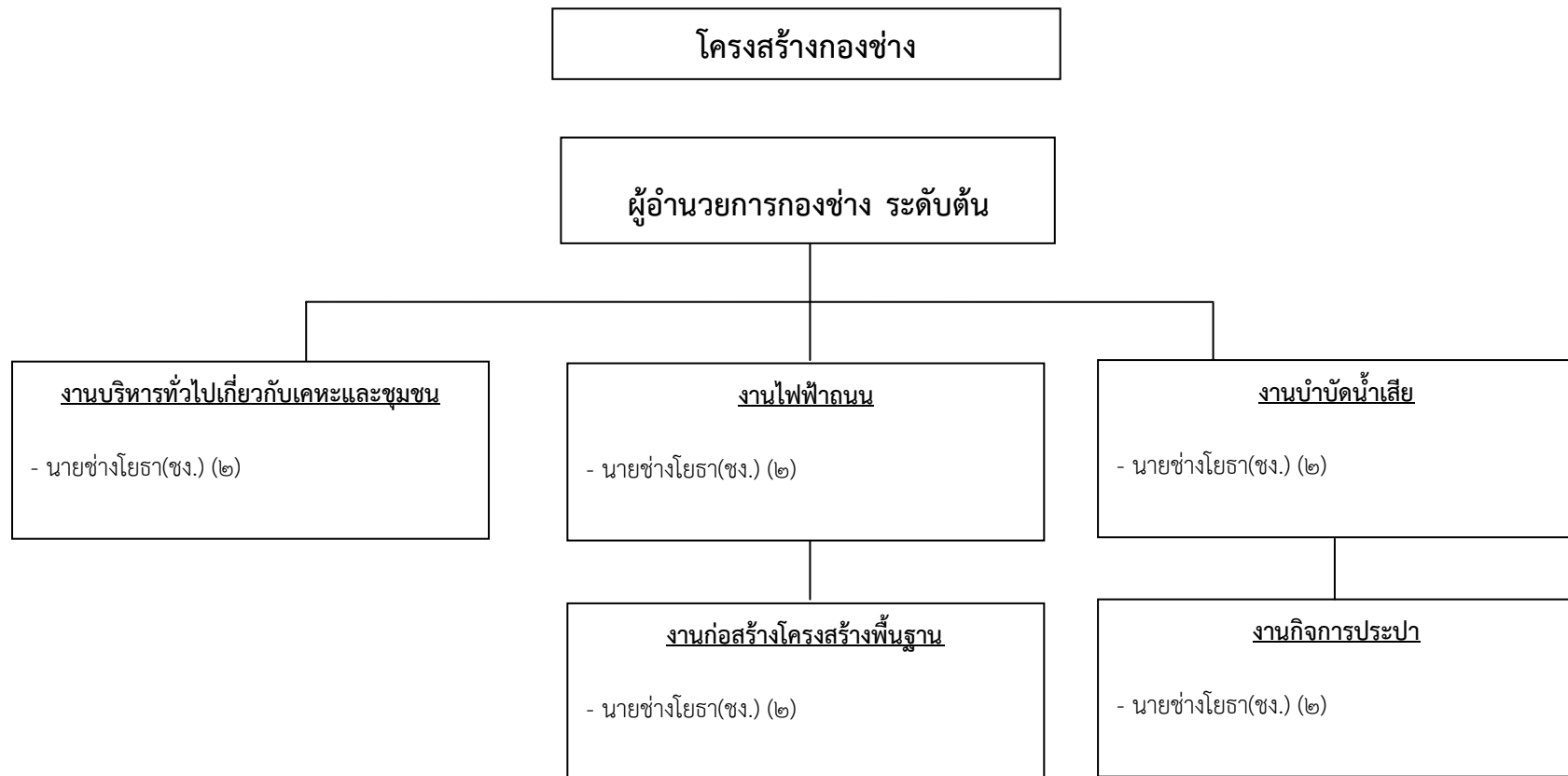
งานบริหารงานคลัง

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง)
- นักวิชาการคลัง(ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

งานตลาดสด

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) (ว่าง)

(๓๔)



(๓๕)

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระดับต้น

งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) (๑)

งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

-ผู้อำนวยการสถานศึกษา(๑)
-ครู(ค.ศ.๑)(๕)
-ครู(ค.ศ.๑)(ว่าง)
-ครู(ครูผู้ช่วย)(๒)
-ผู้ดูแลเด็ก(๔)
-บุคลากรสนับสนุนการสอน(๑)
-นักการภารโรง(ว่าง)

งานศึกษาไม่กำหนดระดับ

-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) (๑)

งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

-นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก) (๑)

(๒๓-๒๔) อยู่ใน Excel

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑ . เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วน ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒ . ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓ . องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายการเงินอุดหนุนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง
อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

รายได้รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๐	<u>๓๘,๕๐๐,๐๐๐</u> บาท
รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๐	<u>๑๖,๓๒๙,๐๐๐</u> บาท

รายการเงินอุดหนุน ประจำปี ๒๕๖๐ ๒๒,๑๗๑,๐๐๐

<u>รายการ</u>	<u>งบประมาณ</u>
๑. เงินเดือนพนักงาน ๒,๐๘๒,๘๔๐	
๒. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๕๖๔,๐๐๐	
๓. เงินเพิ่มต่างๆของพนักงานจ้าง	๑๐๘,๐๐๐
๔. เงินสนับสนุนอาหารกลางวัน ๑,๙๑๒,๐๐๐	
๕. เงินส่งเสริมศักยภาพการจัดการศึกษาของท้องถิ่น	๑๕๙,๖๐๐
๖. โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน	๑๙๗,๘๐๐
๗. เงินสนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑๗๕,๑๐๐
๘. ค่าอาหารเสริม(นม)	๘๒๑,๓๓๐
๙. เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ๙,๐๐๐,๐๐๐	
๑๐. เบี้ยยังชีพผู้พิการ ๒,๗๐๐,๐๐๐	
๑๑. เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	๑๒๐,๐๐๐
๑๒. เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ๔,๓๓๐,๓๓๐	

สibtารวจโท ผู้รับรอง
(พงษ์พันธ์ เป็งด้วง)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง

ตัดทิ้งนำไปใส่ในภาคผนวก

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านร้อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

.....