

แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประจำปีงบประมาณ

(พ.ศ.๒๕๕๖ – พ.ศ.๒๕๕๙)

คำนำ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา ๔ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการและงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นการพิจารณาถึงการใช้งำลังคนในภาพรวม ให้มีความเหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนทั้งในส่วนของการข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงเพื่อเป็นการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้มีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง
พนักงานจ้าง ๔ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๕๒-๒๕๕๕ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้
แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ดังกล่าวแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ โดยคณะกรรมการจัดทำ
แผน อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี จึงได้จัดทำ แผน อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช
พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๓
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๙	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทน (แยกตามส่วนราชการ)	๑๓
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตรากำลังตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทน (รวม)	๑๖
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๑๗
๑๒. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๑
๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๒- ๒๔

ภาคผนวก

๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙
๓. บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
๔. สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)

แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือ พนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีการกำหนดประเภทตำแหน่งของพนักงานจ้างและกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ซึ่งจะต้องวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยการพิจารณากำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง และลักษณะงานจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย

๑. ๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีโครงสร้างการบริหาร และระบบการจ้างบุคลากรที่เหมาะสม อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. สถาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง พนักงานจ้าง โดยจะต้องคำนึงถึงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดสรรงบประมาณ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในการทำสัญญาจ้างพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกประเภทตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

คณะกรรมการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ -๒๕๕๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ และสภาพปัญหาของ องค์การ บริหารส่วนตำบลบางนบ

๓.๒ นำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลบางนบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔ กำหนด ประเภท ตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

๓.๕ จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น

๓.๖ ให้พนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหาร ส่วนตำบลบางนบ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดย สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ-ตำบล-หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์
- ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน
- ปัญหาการไฟฟ้าไม่เพียงพอตกบ่อยครั้งเนื่องจากการใช้ไฟฟ้าในการเลี้ยงกุ้งกุลาดำ
- ปัญหาโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอในการติดต่อสื่อสาร
- ปัญหาเหมืองน้ำ , สระน้ำ , คู , คลอง ตื้นเขินและแคบกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตรได้ ปริมาณที่น้อยและเกิดพังทลายในฤดูฝน

- ปัญหาอาคารที่ทำการคับแคบทำให้การบริการประชาชนไม่สะดวกเท่าที่ควร
- ปัญหาน้ำในคลองธรรมชาติ มีไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค - บริโภคอย่างทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาผลผลิตราคาไม่แน่นอน
- ปัญหาต้นทุนการผลิตการเกษตรสูง
- ปัญหารายได้ของเกษตรกรอยู่ในระดับต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ปัญหาเกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผน การเพาะปลูก และขาดระบบตลาดรองรับผลผลิต
- ปัญหาขาดตลาดกลางสำหรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร และการรวมกลุ่มของเกษตรกรที่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ปัญหาประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- การเล่นการพนัน และอบายมุขต่าง ๆ
- ปัญหาด้านยาเสพติด
- ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมืองและเมืองหลวง

๔. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุน้ำท่วมและมลพิษต่าง ๆ
- ปัญหาหลักประกันสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการขาดสารอาหารในเด็กและสตรีมีครรภ์
- ปัญหาพฤติกรรมบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่ร้ายแรง
- ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

๕. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
- ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่คณะผู้บริหารท้องถิ่น , สมาชิกสภาท้องถิ่น , พนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสพการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล , พนักงานจ้างและลูกจ้าง
- ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ปัญหาผู้ด้อยโอกาสบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ปัญหาเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กเข้าเรียนน้อยและขาดการประชาสัมพันธ์
- ปัญหาประชาชนกลุ่มเป้าหมายนอกกระบบโรงเรียนยังขาดความรู้ และทักษะด้านวิชาชีพ เพื่อใช้สำหรับประกอบอาชีพ
- ปัญหาขาดการส่งเสริม กิจกรรมทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปัญหาการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาที่ไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมของประชาชน

๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาแหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและน้ำ
- ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับการแบ่งพื้นที่น้ำเค็ม-น้ำจืด
- ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ปัญหาการได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากสาธารณภัยและภัยธรรมชาติ
- ปัญหาสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและการประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาคือ ครอบคลุมทุกด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล บางฉบับมีภารกิจอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล บางนบได้อย่างครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคและระบบสาธารณูปการ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๘. การพัฒนาเด็กและเยาวชน
๙. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๑๐. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๑๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็กกำพร้า และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
เป็น อบต.ขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ส่วนการคลัง
๓. ส่วนโยธา

การกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งอาจทำให้ไม่ครอบคลุมภารกิจที่ถ่ายโอนแต่ละด้านตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลถูกควบคุมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนั้นจึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังอย่างมีข้อจำกัด เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการบริหารจัดการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิม และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ ดังนี้

๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๕๒-๒๕๕๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕-๒๕๕๗)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานวางแผนสถิติและวิชาการ ๑.๓ งานการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน ๓.๒ งานไฟฟ้าถนน ๓.๓ งานกิจการประปา ๓.๔ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๕ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

๑.๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๔ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๕ คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๑.๖ ยาม จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างสำนักงานปลัดฯ จำนวน

๖ อัตรา

๒. ส่วนการคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างส่วนการคลัง จำนวน ๒ อัตรา

๓. ส่วนโยธา

พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑.๒ พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน ๑ อัตรา

รวมพนักงานจ้างส่วนโยธา จำนวน ๒ อัตรา

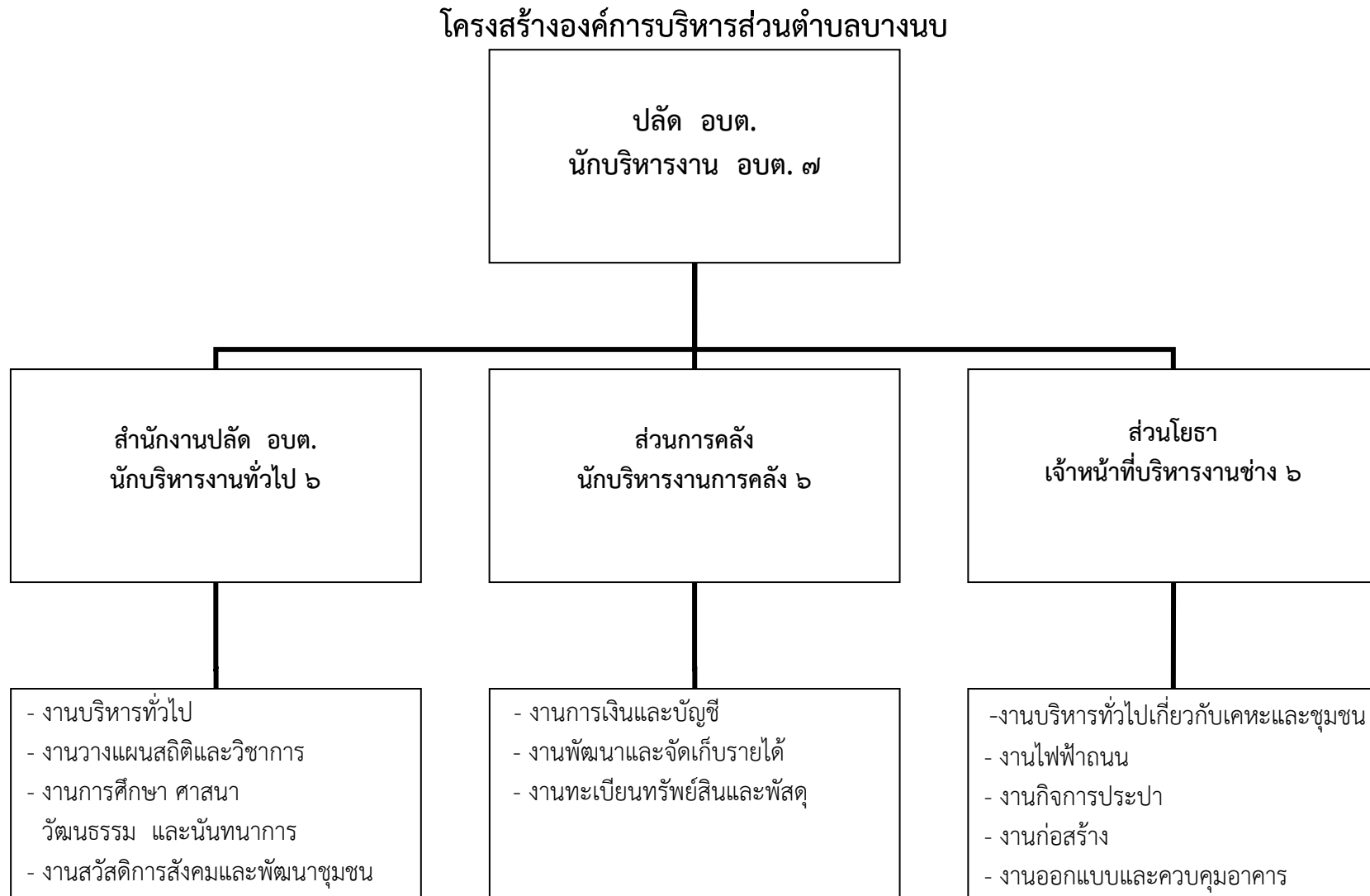
กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙

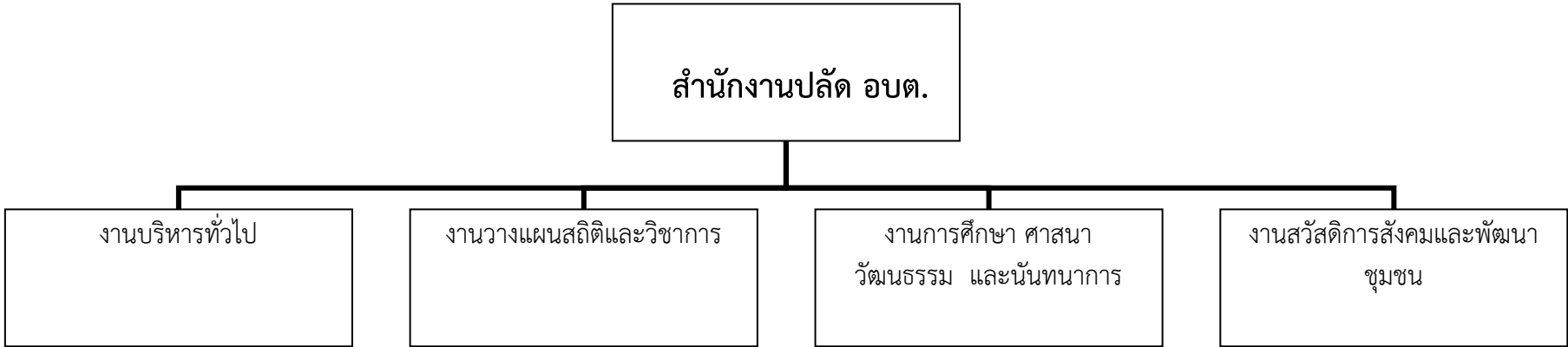
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
	สำนักงานปลัดฯ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ										
๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	*กำหนด เพิ่ม
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	๑	-		-	-	
๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-	-๑	-	-	-	*ยุบเลิกเมื่อ ปรับเป็น พนักงานจ้าง ตามภารกิจ ประเภทผู้มี ทักษะ
๗	ยาม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวม		๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	
	ส่วนการคลัง พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
	ส่วนโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ										
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				หมายเหตุ
			๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	
๑	สำนักงานปลัดฯ	๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-	
๒	ส่วนการคลัง	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
๓	ส่วนโยธา	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
รวม		๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	-	

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙





พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

⇒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)

⇒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

⇒ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

⇒ พนักงานขับรถ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

⇒ คนงานทั่วไป (๑)

➡ ຍາມ (໑)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	๒	๒



พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

⇒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- -

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

⇒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

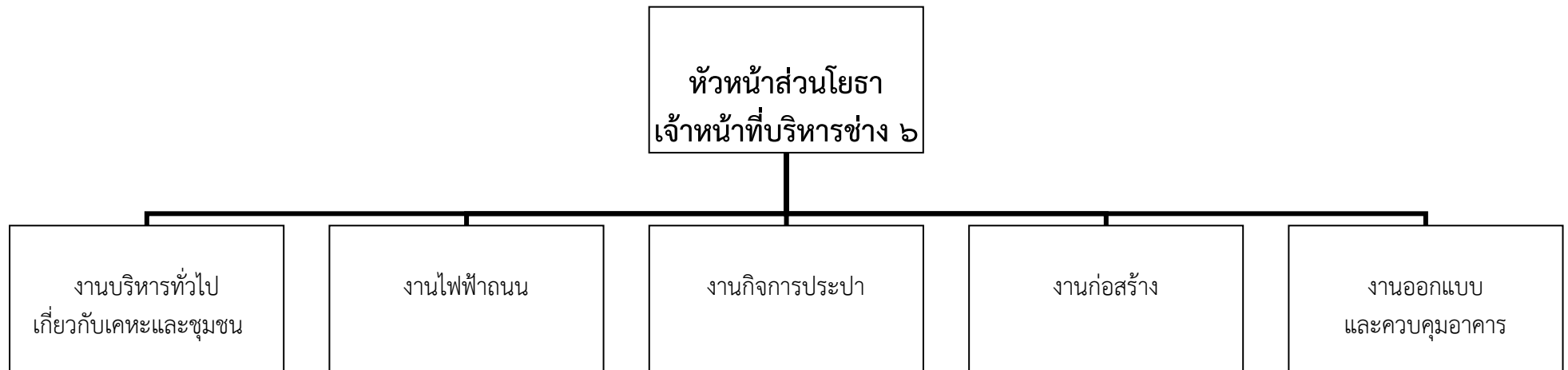
-

พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานจ้างทั่วไป

-

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-



พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

⇒ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

⇒ พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

ประเภท	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑

๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

๑๓.๑ การพัฒนาผู้บริหาร

- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือที่หน่วยงานอื่นจัดอบรม หรือสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

- การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์อย่างน้อย ๒ ปี / ครั้ง
- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๓ วัน

๑๓.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

- การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๓.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การ สอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจุ ๓ - ๔ เดือน/ครั้งเพื่อให้มีความรู้เบื้องต้น ในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

๑๔.๑ จรรยาบรรณพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

จรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วน ตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศและการให้บริการแก่ประชาชนจะได้มีหลักการและแนวทาง ประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ความเลื่อมใสศรัทธา และเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ว่าการดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของ ข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจ และความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ค วามสงบเรียบร้อย ของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญก้าวหน้าของตัวข้าราชการเอง

องค์การบริหารส่วนตำบล บางนบ ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างขึ้นเพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนดคือ

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๒.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสนอภาคและปราศจากความอคติ

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณ โดยระมัดระวังมิให้เวียนหายหรือสิ้นเปลืองเสียวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

๓.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ไข ปัญหา ร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

๔) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลพึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อเห็นว่ามีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีความอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบลพึงประพัตินให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๑๔.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลพึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการคือ

๑) จริยธรรมของพลเมืองดี คือพฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนา และวัฒนธรรม

๒) จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนเองให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนา กลุ่ม และสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓) จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญรักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างจึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดังนี้

๑) สัปบุริสธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือคนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนดี สมบูรณ์มี ๗ ประการ

๒) นาถกรณธรรม ๑๐ ธรรมที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งของตนได้ พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะหรือหมู่ญาติด้วยการประพัตินธรรมสำหรับสร้างที่พึ่งแก่ตนเอง มี ๑๐ ประการ

๓) อปริหานิยธรรม ๗ ธรรมที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔) ทศพิธราชธรรม คือธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕) จักรวรรดิวัตร ๕ คือ ธรรมนิยมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๔.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นพระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานส่วนตำบลได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพัตินล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ที่ ๑๘๕/๒๕๕๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

อาศัยอำนาจตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงขอแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายสมเกียรติ มีทองจันทร์ ตำแหน่งนายก อบต.บางนบ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาวชุลีกร คงศรีทอง ตำแหน่งปลัด อบต.บางนบ | กรรมการ |
| ๓. จำเอยวิระพล ขำสกุล ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด | กรรมการ |
| ๔. นางสาวจุฑามาศ นิยมเดชา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายธวัชชัย ชูจันทร์ทอง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา | กรรมการ |
| ๖. นางสาวลักษณ์ วีระชาติ ตำแหน่งบุคลากร | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ – ๒๕๕๙ มีหน้าที่จัดทำ แผนอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็น แผน อัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยจะต้องสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดทำไว้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ มีทองจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

บัญชีสรุปค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ	จำนวนเงิน (บาท)	ค่าจ้างพนักงานจ้าง (๑)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๒)	เงินเดือนค่าจ้างและ สวัสดิการ (๓)	รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (๑)+(๒)+(๓)	ร้อยละ	หมายเหตุ
๒๕๕๖	๑๓,๔๐๐,๐๐๐	๙๗๘,๔๘๐	๑๙๕,๖๙๖	๓,๒๕๕,๓๘๔	๔,๔๒๙,๕๖๐	๓๓.๐๖	
๒๕๕๗	๑๔,๗๔๐,๐๐๐	๑,๐๑๗,๘๔๐	๒๐๓,๕๖๘	๓,๓๘๕,๑๗๖	๔,๖๐๖,๕๘๔	๓๑.๒๕	
๒๕๕๘	๑๖,๒๑๔,๐๐๐	๑,๐๕๙,๙๖๐	๒๑๑,๙๙๒	๓,๕๘๘,๒๘๗	๔,๘๖๐,๒๓๙	๒๙.๙๘	
๒๕๕๙	๑๗,๘๓๕,๔๐๐	๑,๑๐๔,๓๖๐	๒๒๐,๘๗๒	๓,๘๐๓,๕๘๔	๕,๑๒๘,๘๑๖	๒๘.๗๖	

(ลงชื่อ) ผู้ให้ข้อมูล
(นางสาวชุลีกร คงศรีทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

- หมายเหตุ ๑. เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๖ คิดจาก (เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๕ +(เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๕ คูณด้วย ๖%)
๒. เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๗ คิดจาก (เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๖ +(เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๖ คูณด้วย ๖ %)
๓. เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๘ คิดจาก (เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๗ +(เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๗ คูณด้วย ๖ %)
๔. เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๙ คิดจาก (เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๘ +(เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการฯ ปี ๒๕๕๘ คูณด้วย ๖ %)
๕. งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๖ คิดจาก (งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๕ +(งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๕ คูณด้วย ๑๐ %)
๖. งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๗ คิดจาก (งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๖ +(งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๖ คูณด้วย ๑๐%)
๗. งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ คิดจาก (งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๗ +(งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๗ คูณด้วย ๑๐ %)
๘. งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๙ คิดจาก (งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ +(งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ คูณด้วย ๑๐ %)
๙. ร้อยละ ๔๐ คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น คูณด้วย ๑๐๐



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยได้ผ่านการเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครศรีธรรมราช (ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ แล้วนั้น

เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางนบตามระยะเวลาที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบจึงประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง พนักงานจ้าง ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๗

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ มีทองจันทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ

ที่ ๒๔๔/๒๕๕๕

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๖-๒๕๕๙)

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๓๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่
๙ /๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๐ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบ กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี
(พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๙) แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ จึงจัดบุคลากร (พนักงานจ้าง) ที่มีอยู่เดิม
ลงสู่ตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ ตามบัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังพนักงาน
จ้างใหม่แนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๕๕ ๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕

(นายสมเกียรติ มีทองจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางนบ