



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง
อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง
มีนาคม ๒๕๕๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. เอกสารหมายเลข ๑-๕	๑๔
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๑
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗

ภาคผนวก

๑. บัญชีสรุปงบหน้าตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
๕. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการ
๖. คำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งฯ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘- ๒๕๖๐) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติราชการบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่าย ในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางสามารถการวางแผนอัตรากำลังในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบล ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาหารอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลสันกลาง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๖ ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ว่ามีปัญหาอะไร มีความจำเป็นและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญตามสภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการคมนาคมขนส่งในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๒) ปัญหาไม่มีสะพาน คสล.
- ๓) ปัญหาไฟส่องถนนมีไม่เพียงพอ (ไฟกิ่ง)
- ๔) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาไม่มีรางระบายน้ำ /ท่อระบายน้ำ ทำให้การระบายน้ำไม่ดี ทำให้น้ำท่วม

ความต้องการ

- ๑) สร้างถนน คสล./คสม.ในหมู่บ้าน ระหว่างหมู่บ้าน และถนนสู่แหล่งท่องเที่ยว
- ๒) ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. และวางท่อระบายน้ำ
- ๓) ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๔) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๕) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒) ปัญหาไม่มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
- ๓) ปัญหาการว่างงาน
- ๔) ปัญหาการขาดองค์ความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๕) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่ถาวร
- ๖) ปัญหาการขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ความต้องการ

- ๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒) มีมาตรการช่วยเหลือเกษตรกร กรณีผลผลิตล้นตลาด
- ๓) ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงานแก่กลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๔) สนับสนุนเงินทุนและอุปกรณ์แก่กลุ่มอาชีพต่างๆ

๓. ด้านสาธารณสุข และการอนามัย

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข อนามัยในระดับหมู่บ้านครัวเรือน
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓) ปัญหาการให้บริการ การรณรงค์สุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดโรคติดต่อและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการ

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๒) ได้รับความรู้ด้านสุขอนามัย/ข่าวสาร ในระดับครัวเรือน
- ๓) ให้มีความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔) กำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้าให้หมดไป
- ๕) ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรี และผู้พิการ
- ๖) จัดโครงการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุทุกหมู่บ้าน

๔. ด้านน้ำกิน น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๒) ปัญหาระบบประปาหมู่บ้านไม่ดี บางจุดน้ำเป็นสนิมเหล็ก บางจุดไม่ได้ปริมาณ
- ๓) แม่น้ำลำคลองตื้นเขิน น้ำไหลไม่สะดวก
- ๔) ปัญหาความเดือดร้อนจากน้ำท่วมไร่นา เนื่องจากการระบายน้ำไม่ดี

ความต้องการ

- ๑) ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ แหล่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ให้มีตลาดคอนกรีตและคลองส่งน้ำ
- ๓) ให้มีประปาหมู่บ้าน และถังกรองน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง

๕. ด้านการขาดความรู้/โอกาส เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารและการเข้าถึงข่าวสารของทางราชการของประชาชน
- ๒) ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษา

ความต้องการ

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านอาชีพ / มีศูนย์ข้อมูล/ห้องสมุดชุมชน
- ๒) ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา และการศึกษานอกระบบ
- ๓) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมการออกกำลังกาย และกิจกรรมนันทนาการ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑) ปัญหาน้ำในลำคลองปนเปื้อนสารเคมี ยาฆ่าแมลงจากการเกษตร ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการอุปโภค และบริโภคได้

๒) ปัญหาแหล่งน้ำตื้นเขินมีกรวดทราย และวัชพืชปกคลุมทำให้การกักเก็บน้ำไม่มีประสิทธิภาพ

๓) ปัญหาการขาดการจัดภูมิทัศน์สองข้างทางให้มีความสวยงาม

๔) ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์และป่าสงวนแห่งชาติ

ความต้องการ

๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสีย สารเคมี ลงสู่แม่น้ำลำคลอง

๒) ฝึกอบรมและจัดตั้งกลุ่มเยาวชน ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) ปรับปรุงภูมิทัศน์ตามแนวถนนทุกสายในพื้นที่ และแหล่งท่องเที่ยวทุกแห่ง

๗. ด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๒) ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- ๓) ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๔) ปัญหาการขาดบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๕) ปัญหาการขาดการประสานงาน ภาครัฐต่างๆ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน ประชาชน ยังไม่

เป็นระบบ

ความต้องการ

- ๑) จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี และกลุ่ม
- ๒) จัดประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการในระดับหมู่บ้านให้ทั่วถึง และสม่ำเสมอ
- ๓) จัดหาพัสดุครุภัณฑ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

อาสาอื่นๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางนั้น เน้นการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมแก้ปัญหา เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในพื้นที่ โดยให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาคมในชุมชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายตระหนักถึงปัญหา และร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ตลอดจนหาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มองค์กร ทุกวัยของประชากร โดยเน้นการส่งเสริมสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น ได้เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดสนับสนุนกลุ่มอาชีพตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของประชาชน และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักการวิเคราะห์โดย SWOT ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖ (๑๐))
- ๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (๕))
- ๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๖) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๗) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเป็นสำคัญ

หมายเหตุ - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒)
 - มาตรา ๑๖,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S จุดแข็ง	W จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิภาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหนี้สิน ๔. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของราชการ
O โอกาส	T ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีไม่พอให้บริการ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๕. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

S

จุดแข็ง

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. มีระบบบริหารงานบุคคลที่ดี

W

จุดอ่อน

๑. ขาดความกระตือรือร้น
๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น สิ่งแวดล้อม นิติกร ฯลฯ
๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
๖. อาคารสำนักงานยังมีไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการของประชาชน

O

โอกาส

๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี , ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

T

ข้อจำกัด

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ด้านส่งเสริมการศึกษา
- ๒) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๕) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗) การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า
- ๘) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๒) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
- ๓) ด้านการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
- ๔) ด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕) ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖) การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๗) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต่อไป

ในสถิติปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ได้มีการจัดเก็บข้อมูลปริมาณงานในแต่ละส่วนงาน เพื่อนำมาพิจารณาเป็นการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ซึ่งได้แสดงไว้ในภาคผนวกท้ายเล่ม รวมถึงได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มขนาดเดียวกัน ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มขนาดเดียวกัน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๕๘	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า		
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง	๔	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๓๗	๓๗	๓๗
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว	๔	๔๐,๐๐๐,๐๐๐	๕๐	๕๑	๕๑
องค์การบริหารส่วนตำบลธารทอง	๔	๒๔,๐๐๐,๐๐๐	๒๘	๒๙	๒๙

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ได้วิเคราะห์ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะมีความเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘- ๒๕๖๐)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ๑/๕๘
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	-	-	-	-๑	-	มติ ๑๐/๕๘
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ๔/๕๘
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๘	๘	๖	๖	-	-๒	-	ยุบเลิก ๒ อัตรา
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	-	-	-	-๑	-	มติ ๑๐/๕๘
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มติ ๑/๕๘
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	มติ ๑๐/๕๘
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าข่า								
ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันผักอี								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๔	๓๗	๓๗	๓๗	+๖	-๕	-	

๙. เอกสารหมายเลข ๑-๕ (ข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางได้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยขออนุมัติต่อคณะอนุกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๔ ตำแหน่ง

โดยมติคณะอนุกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และโดยความเห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๗ ได้เห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งที่ได้รับความเห็นชอบให้กำหนดเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	หมายเหตุ
๑.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๒.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	

- ตำแหน่งที่ไม่ได้รับความเห็นชอบ

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (ตำแหน่ง)	หมายเหตุ
๑.	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	- เหตุผล เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าว ไม่อยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของ อบต.

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

๑) ปลัด อบต./รองปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงาน อบต. ระดับกลาง	๑	๔๗,๑๔๐	๕๕๗,๒๘๐	๑๔,๒๘๐	๓,๗๘๐	๑๕,๘๔๐
๒.	นักบริหารงาน อบต. ระดับต้น	๑	๓๐,๔๘๐	๓๖๕,๗๖๐	๑๑,๒๘๐	๓,๐๐๐	๑๒,๙๖๐

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๘ ,๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑๗,๐๘๐	๒๐๖,๒๒๐	๙,๗๒๐	๑,๖๘๐	๗,๕๖๐
๒.	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๒๒,๔๙๐	๒๗๐,๖๖๐	๘,๕๒๐	๒,๗๖๐	๑๑,๑๖๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑๗,๘๙๐	๒๑๕,๗๐๐	๗,๕๖๐	๒,๒๘๐	๙,๑๒๐
๔.	พนักงานขับรถ	๑	๑๒,๐๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๕,๑๖๐	๐	๕,๘๘๐
๕.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐
๖.	คนงานทั่วไป	๖	๙,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๐	๐

๒) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และยุบเลิก ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๗,๑๔๐	๓๓,๓๑๐	๒๔๒,๗๐๐
๒.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๕,๘๑๐	๒๗,๓๕๐	๑๙๘,๙๖๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	-	-	ยุบเลิก
๔.	พนักงานตักแต่งสวน	๑	-	-	ยุบเลิก

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองคลัง

๑) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น	๑	๒๘,๙๗๐	๓๔๗,๖๔๐	๑๐,๙๒๐	๓,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๗,๔๔๐	๒,๑๖๐	๘,๖๐๐
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๕๒๐	๒,๑๖๐	๘,๖๘๐
๔.	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญ การ	๑	๑๙,๔๑๐	๒๓๓,๓๔๐	๗,๓๒๐	๑,๙๒๐	๗,๖๘๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๒๕๖,๔๔๐	๒๕๖,๔๔๐	๖,๐๐๐	๘,๕๒๐	๙,๗๒๐

๒) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบเลิก ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒) / ๒ x ๑๒
๑.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๕๖,๔๔๐
๒.	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	ยุบเลิก

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๓. กองช่าง

๑) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๒๙,๔๗๐	๓๕๓,๖๔๐	๑๑,๑๖๐	๒,๙๔๐	๑๒,๒๐๐
๒.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๗,๕๖๐	๒,๒๘๐	๙,๓๖๐
๓.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	๑	๑๙,๒๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๗,๕๖๐	๒,๒๘๐	๙,๓๖๐
๔.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๘,๑๘๐	๑๒๒,๑๖๐	๔,๕๖๐	๐	๔,๙๒๐

๒) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

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

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษาฯ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๒๕,๑๒๐	๓๐๑,๙๘๐	๙,๒๔๐	๒,๗๖๐	๑๐,๙๒๐
๒.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑๙,๒๓๐	๒๓๖,๗๖๐	๗,๔๔๐	๑,๙๒๐	๗,๘๐๐
๓.	ครู คศ.๑ (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๓๔,๑๖๐	๔๐๙,๙๒๐	๐	๐	๐
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๒	๒๑,๗๘๐	๒๖๑,๓๖๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๘ ,๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	๓๐๙,๐๐๐	๘,๕๘๐	๑๐,๔๗๐	๑๒,๐๐๐

หมายเหตุ - ในปี ๒๕๕๘ ,๒๕๕๙ ,๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๘,๘๗๕,๐๐๐	๓๐,๓๑๘,๗๕๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพัฒนาส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งจะได้มีโอกาสพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัดเป็นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามความเหมาะสม

๒. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและพนักงานจ้างให้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางจัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการเช่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

ข้อ ๑ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๒ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๓ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่เมเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยมีอัธยาศัย

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องไม่ใช่
สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทาง
ทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่
เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือ
การให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้อง
ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูล
จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางจึงได้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๙

(นายณรงค์ ตีบแปง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อ สังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง เสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสัน กลาง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และ บุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบล สันกลาง

ข้อ ๒ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลสันกลางรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน ให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มพเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลุกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลสันกลางหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลสันกลางหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลสันกลางหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลสันกลางหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือ ปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลสันกลางแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลต้นหยงลุโละที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล สันกลางนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม(๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนั้นมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สิ้นสุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่งกลางดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลส่งกลางภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

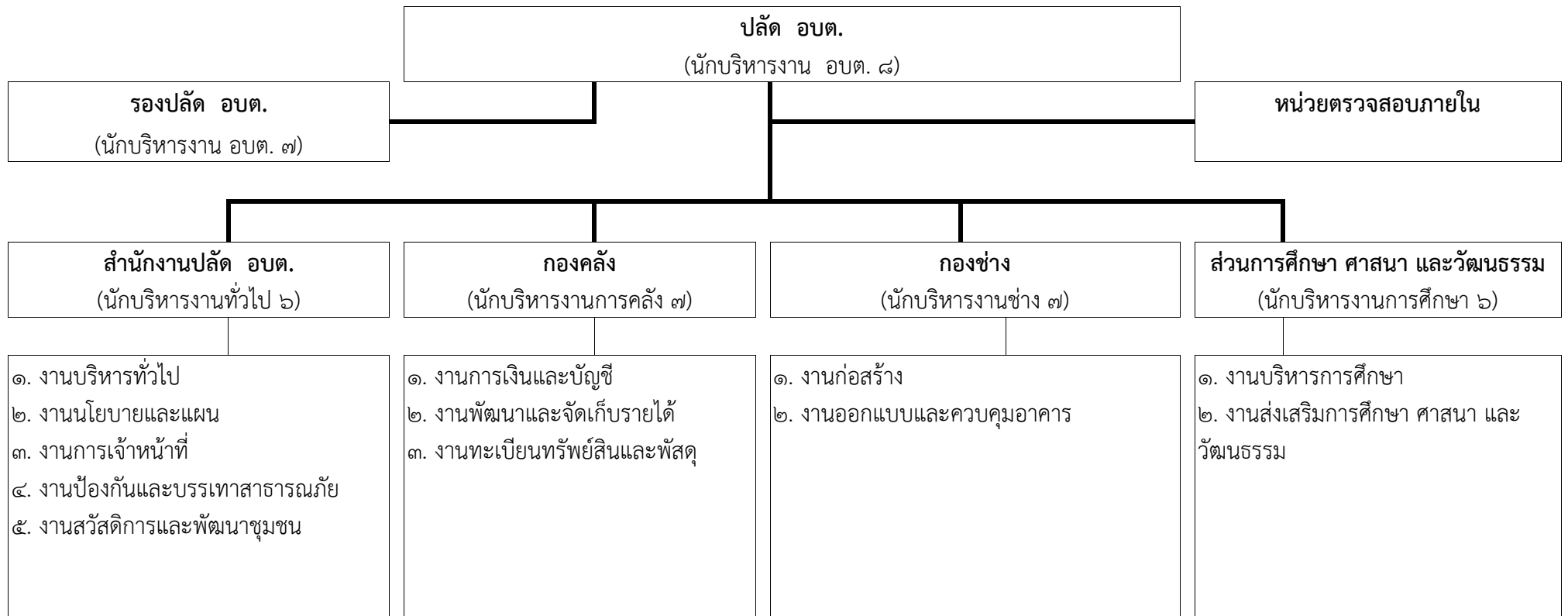
ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

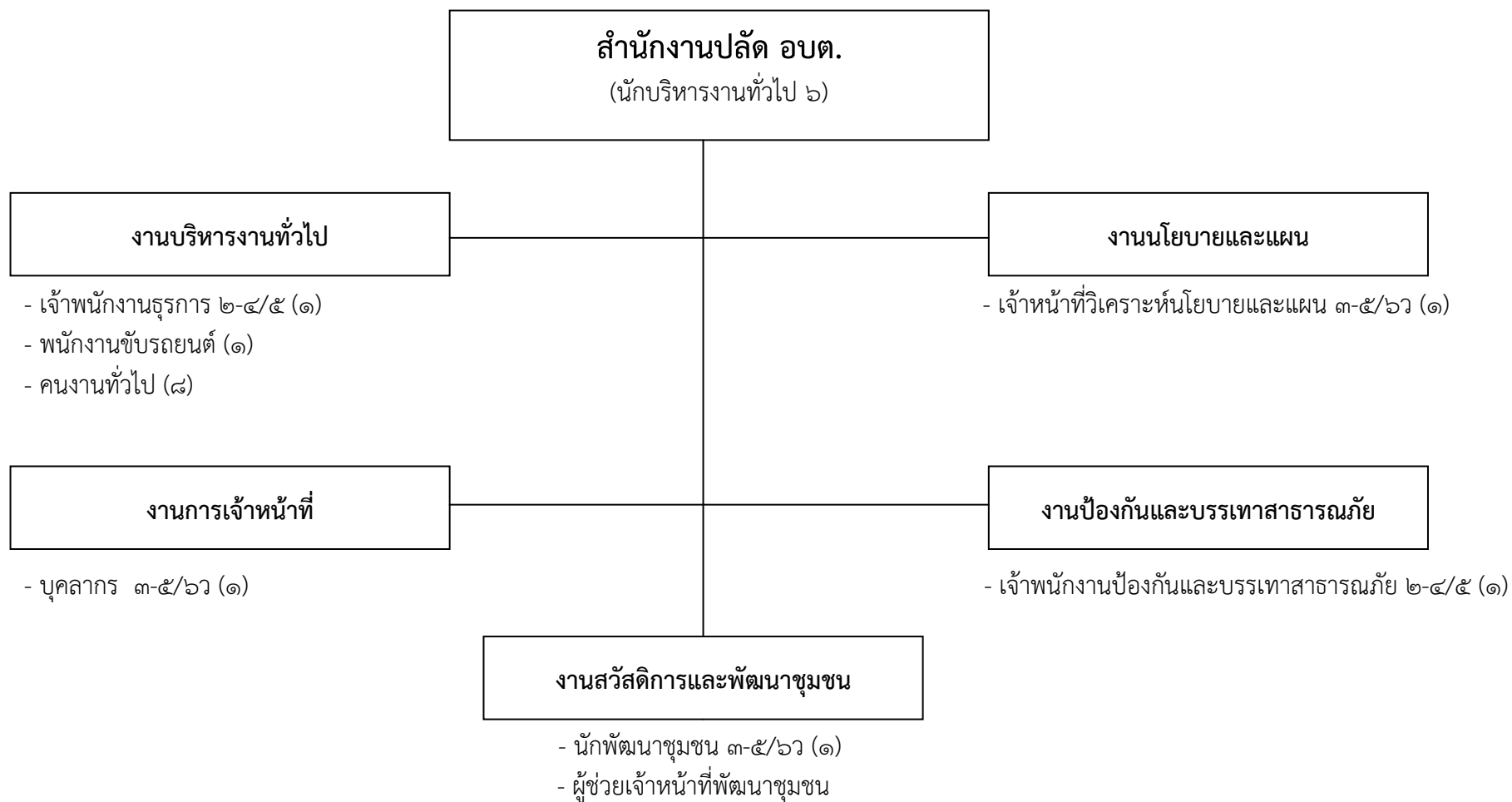
ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

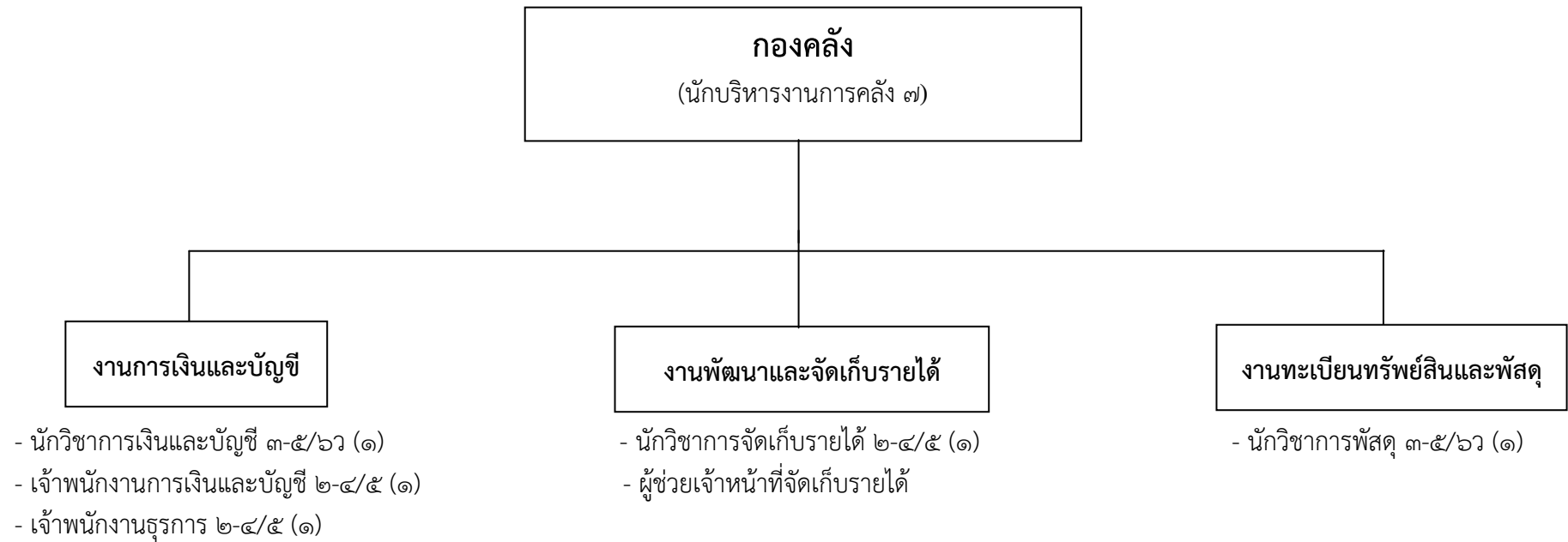
ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๖	-	-	๑	๑	๘



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๖	-	-	๑	-	-



ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	-	-	๑	-	-

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารการศึกษา ๖)

งานบริหารการศึกษา

- นักวิชาการการศึกษา ๓-๕/๖ว (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ครู คศ. ๑ (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ประเภท	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	-	๓	-	-

๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.สันกลาง อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑.	นายสมเกียรติ คำแสนยศ	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๓๖๑,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๙๕,๖๐๐
๒.	นายสงกรานต์ แก้วก่อ	ปริญญาโท	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	๗	๒๘๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๖๐๐

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓.	-	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	-	-	-	ว่างเดิม
๔.	นางสาวเดือนเพ็ญ ชัฒบุญเรือง	ปริญญาโท	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๖ว	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ นโยบายและแผน	๖ว	๒๓๙,๖๔๐	-	-	
๕.	นางชนกานต์ ทุ่งศรี	ปริญญาตรี	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๒๓,๐๘๐	-	-	
๖.	-	-	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓-๕/ ๖ว	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓-๕/ ๖ว	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗.	นายอนุชา เชื้อเมืองพาน	ปวส.	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕	๑๘๗,๓๒๐	-	-	
๘.	-	-	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๒-๔ /๕	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒-๔ /๕	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙.	-	-	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓ /๔	๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ธุรการ	๑-๓ /๔	-	-	-	ยุบเลิก

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๐.	นายสมรัตน์ จุ่มปา	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-	
๑๑.	นายประดิษฐ์ สิทธิโรจน์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน	-	๑๑๘,๘๐๐	-	-	
๑๒.	-	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	พนักงานตกแต่งสวน	-	-	-	-	ยุบเลิก

- พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๓.	นายจำรัส ปินตา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๔.	นายศรীরรณ ใจปิน	ป.๗	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕.	นายประชัน ลวนคำ	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖.	นายวสันต์ ปืดสอง	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗.	นายสุทิน คำต๊ะ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘.	นายสมพงษ์ ไชยคำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๐.	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง

- พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๑.	นางจินตนา โปรงใจ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๗	๒๖๖,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๔๐
๒๒.	นางรัชพันธ์ ยานะ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๒๑๐,๘๔๐	-	-	
๒๓.	นางคณินันต์ กล้าหาญ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๒๒๓,๐๘๐	-	-	
๒๔.	นางสาวศรีวรรณ อินทร์ประดิษฐ์	ปริญญาตรี	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการการพัสดุ	๔	๐๔-๐๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการการพัสดุ	๔	๒๐๗,๒๔๐	-	-	
๒๕.	นางสาวศรีพรรณ ชัยธิ	ปริญญาตรี	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๐๔-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๓	๑๖๕,๘๔๐	-	-	
๒๖.	-	-	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔ /๕	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔ /๕	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๗.	-	-	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔ /๕	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒-๔ /๕	-	-	-	ยุบเลิก

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๘.	นางสาวรัชฎาภรณ์ ทาปัญญา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑๒๘,๑๖๐	-	-	

กองช่าง

- พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๙.	นายวิกรม คุ่มเนตร	ปริญญาตรี	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๗๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๐,๑๖๐
๓๐.	นายพิเชฐ หอมญาติ	ปวส.	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๑๙๑,๐๔๐	-	-	-
๓๑.	นายเสรีฐ มาลา	ปริญญาตรี	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๕	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๕	๑๙๑,๐๔๐	-	-	-

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๒.	นายอนุพันธ์ ธิลล้อม	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
๓๓.	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	ยุบเลิก

ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๔.	นางพัชรี ใจเมตตา	ปริญญาโท	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	๖	๒๒๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๖๗,๗๒๐
๓๕.	นางสุกัญญา ชุ่มอินจันร์	ปริญญาตรี	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๔	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๔	๑๙๖,๐๘๐	-	-	-

- พนักงานครู

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๖.	นางสาวสุกัญญา ปัญเฉลิยา	ปริญญาโท	๕๗-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๐๙๑	ครู	คศ.๑	๒๐๙,๘๘๐	-	-	
๓๗.	นางสาวฐิติรัตน์ กำปิล	ปริญญาโท	๕๗-๒-๐๓๓๔	ครู	คศ.๑	๕๗-๒-๐๓๓๔	ครู	คศ.๑	๒๐๐,๐๔๐	-	-	

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๘.	นางปิยะพร รุ่งศิริพรผล	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	
๓๙.	นางสาวโนมา วงศ์ไผ่	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	
๔๐.	นางแสงทิพย์ คำดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๐,๖๘๐	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

- พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๔๑.	-	-	๑๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ ตรวจสอบภายใน	๓-๕/ ๖ว	๑๒-๐๓๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ภายใน	๓-๕/ ๖ว	-	-	-	

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)

อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

ข้าราชการ/พนักงาน			ลูกจ้างประจำ			พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ			ตามกรอบ อัตรากำลัง รวมทุกหน่วย จำนวน (คน)	มีคนครองทุก ตำแหน่ง จำนวน (คน)	มีอัตรว่าง รวมทุกหน่วย ทุกตำแหน่ง
ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีคนที่ ครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีคนที่ ครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีคนที่ ครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีคนที่ ครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง	ตำแหน่ง ตามกรอบ	ตำแหน่ง มีคนที่ ครอง	ตำแหน่ง ที่ว่าง			
๒๒	๑๗	๕	-	-	-	๖	๖	-	๗	๗	-	-	-	-	๓๕	๓๐	๕

(ลงชื่อ).....

(นายสมเกียรติ คำแสนยศ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง