แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนางานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

****

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กลุ่มงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและการแพทย์ จำนวน ๑๓ สายงาน คือ สายงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ สายงานเภสัชกรรม สายงานวิชาการสุขาภิบาล สายงานการพยาบาลวิชาชีพ สายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ สายงานวิชาการสาธารณสุข สายงานรังสีการแพทย์ สายงานกายภาพบำบัด สายงานเทคนิคการแพทย์ สายงานแพทย์แผนไทย สายงานโภชนาการ และสายงานฉุกเฉินการแพทย์

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างตามลักษณะงานและกลุ่มงานลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายนี้

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา และสายงานการสอน ผู้ใดได้รับการแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรฐาน

/ทั่วไป...

ทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดได้เดิม ให้ถือว่าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษา และสายงานการสอนที่กำหนดใหม่นี้ ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเด็กในสังกัด จำนวน ๒ ศูนย์ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าแก่บ่อหิน มีนักเรียน จำนวน ๔๓ ราย ครู จำนวน ๓ ราย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาแดง มีนักเรียน จำนวน ๔๑ ราย ครู จำนวน ๓ ราย

๑.๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด และในการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๘ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๙ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๑๐ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

/๒. วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

/๓. กรอบแนวคิด...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสตูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

/๓.๔ การวิเคราะห์...

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานทีว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่าสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานทีว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

/การวิเคราะห์...

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔. สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ ตำบลป่าแก่บ่อหิน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล ห่างจากที่ว่าการอำเภอทุ่งหว้าไปทางทิศตะวันออกของอำเภอทุ่งหว้า ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร การเดินทางเข้าสู่พื้นที่โดยทางรถยนต์ อยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดสตูล ระยะทางประมาณ ๙๑ กิโลเมตร เนื้อที่โดยประมาณ ๕๔,๓๕๐ ไร่ หรือ ๘๗.๑๕ ตารางกิโลเมตร และมีประชากร ๘,๙๓๒ คน จำนวน ๗ หมู่บ้าน โดยอาณาเขตติดต่อกับอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งหว้า อำเภอทุ่งหว้า
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลกำแพงและตำบลน้ำผุด อำเภอละงู
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำผุด อำเภอละงู
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลนาทอน อำเภอทุ่งหว้า

ประชากรในตำบลป่าแก่บ่อหินส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ การทำสวนยางพารา สวนปาล์มน้ำมัน สวนผลไม้ และการเลี้ยงสัตว์ การประกอบอาชีพยังต้องพึ่งพาจากธรรมชาติเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากอาชีพโดยส่วนใหญ่ของตำบลป่าแก่บ่อหินเป็นอาชีพที่ยึดเอาทรัพยากรธรรมชาติเป็นวัตถุดิบเป็นสำคัญ ตำบลป่าแก่บ่อหิน มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีธรรมชาติสวยงาม ได้แก่ ถ้ำวังกลาง เป็นต้น สำหรับอาชีพนอกภาคเกษตรกรรม ได้แก่ การรับจ้างและการค้าขาย ซึ่งการรับจ้างเป็นการรับจ้างแรงงานภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง สำหรับการค้าขายเป็นไปตามลักษณะการขายของเบ็ดเตล็ดภายในหมู่บ้าน หรือรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรภายในตำบล และตำบลใกล้เคียงมาจำหน่าย

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมาบางแห่งยังเป็นถนนลูกรังเป็นดิน ก่อให้เกิดฝุ่นละอองเป็นอันตรายต่อสุขภาพ บางช่วงเป็นหลุมเป็นบ่อและบางแห่งชำรุดเสียหาย

๑.๒ การไฟฟ้า ถนนบางสายขาดไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ทำให้ขาดแสงสว่างเวลาสัญจรไปมาในเวลากลางคืน

๑.๓ ไม่มีความมั่นคงในเอกสารการครองที่ดิน ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ทำกิน

๑.๔ ปัญหาขาดแคลนน้ำดื่ม น้ำใช้ในฤดูแล้ง

๑.๕ ระบบประชาคมหมู่บ้านไม่ได้รับการบริหารจัดการที่ดี

๑.๖ ในหมู่บ้านมีจุดล่อแหลม เสี่ยงภัยต่อประชาชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ไม่มีตลาดรองรับสินค้าชุมชนและผลผลิต

๒.๓ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง

๒.๔ ประชาชนขาดอาชีพเสริม

๒.๕ ขาดการส่งเสริมอาชีพทางการเกษตร

๒.๖ ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

/๒.๗ ขาดแคลน...

๒.๗ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการและมักจะแห้งขอดในฤดูแล้ง

๒.๘ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากการระบาดของโรคพืช ศัตรูพืชรบกวนและเกษตรกรขาดความรู้เทคโนโลยีด้านการเกษตร

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ราษฎรขาดความรู้ในด้านการป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคไข้หวัดใหญ่และโรคเอดส์

๓.๒ เด็กก่อนวัยเรียนและผู้สูงอายุไม่ได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยที่เพียงพอ

๓.๓ ราษฎรในหมู่บ้านขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ไม่มีระบบบำบัดผู้ติดยาเสพติด

๓.๕ ขาดสถานที่และกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย เช่น ลานกีฬาอุปกรณ์กีฬา

๓.๖ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการวางแผนครอบครัว

๓.๗ สวัสดิการและกอบทุนส่งเสริมอาชีพสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้และผู้พิการไม่ทั่วถึง

๓.๘ ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ตกต่ำ

๓.๙ มีการเล่นพนันแพร่หลายในท้องถิ่น

๓.๑๐ ขาดแคลนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่อป้องกันและควบคุมโรค

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ประชาชนขาดความร่วมมือในการเข้ามามีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

๔.๒ ประชาชนได้รับข่าวสารการบริหารกิจกรรมโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินไม่ทั่วถึง

๔.๓ ประชาชนยังไม่เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการเสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่าง ๆ

๔.๔ ประชาชนขาดความศรัทธาต่อระบบการเลือกตั้งที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงและมีการซื้อสิทธิขาดเสียงกัน

๔.๕ ประชาชนยังสับสนและไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านต่าง ๆ และสิทธิของประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมืองในเรื่องต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ป่าไม้ถูกทำลายและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแล เนื่องจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ มีการบุกรุกที่สาธารณประโยชน์

๖. ด้านการสาธารณสุข

การบริการด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินมีศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านทุ่งดินลุ่ม ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งดินลุ่ม และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลบ้านเขาแดง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านเขาแดง ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันโรค การระงับโรคติดต่อ และการวางแผนครอบครัว

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับเพิ่มพูนทักษะในการเรียนการสอน

๗.๒ ขาดกิจกรรมทางด้านศาสนา การปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรม

/๗.๓ ขาดการส่งเสริม...

๗.๓ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา

๗.๔ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุน วัฒนธรรม จารีตและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗.๕ ขาดงบประมาณในการส่งเสริมและสนับสนุนมัสยิดและวัด

๗.๖ ขาดอาคาร สถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอนและบุคลากรทางด้านการศึกษา มีไม่เพียงพอ

๗.๗ การบริหารจัดการทางด้านการศึกษายังไม่มีประสิทธิภาพ

/๕. ภารกิจ...

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

/(๒) การจัดตั้ง...

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม สะพาน คูคลองส่งน้ำ ท่อระบายน้ำให้เพียงพอและได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การบริหารจัดการแหล่งน้ำ

กลยุทธ์ที่ ๓ ระบบประปาต่าง ๆ ให้แต่ละครัวเรือนมีน้ำอุปโภค บริโภคตลอดทั้งปี และพัฒนาระบบไฟฟ้าให้มีคุณภาพและทั่วถึงทุกครัวเรือน

กลยุทธ์ ๔ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงสิ่งสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจที่ยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ การอบรม ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

/กลยุทธ์ที่ ๒...

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริม สนับสนุนการปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร และเงินทุนต่าง ๆ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สังคม และเมืองสงบสุข
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน
กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม
กลยุทธ์ที่ ๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
กลยุทธ์ที่ ๑ การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจและสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่ประชาชน

๕. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์ที่ ๓ การบริหารจัดการและรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย
กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
กลยุทธ์ที่ ๓ การกีฬาและนันทนาการ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพที่ดี ชีวีมีสุข
กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัย
กลยุทธ์ที่ ๒ การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ

นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

นโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน แบ่งออกเป็นด้าน ดังนี้

๑. นโยบายด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
๑.๑ มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี
๑.๒ ปรับปรุงระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่สะอาด เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทุกครัวเรือน ปรับปรุงเพิ่มเติมระบบประปาเดิมให้ดีมีมาตรฐาน
๑.๓ ปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. นโยบายด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณี และนันทนาการ
๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

/๒.๒ พัฒนา...

๒.๒ พัฒนาและปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมของเด็ก ก่อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนงบประมาณอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม และสนับสนุนงบประมาณในโครงการที่เป็นประโยชน์กับเด็กและเยาวชนตำบลป่าแก่บ่อหิน

๒.๔ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๕ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมนันทนาการในท้องถิ่น

๒.๖ จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกและเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตร

๓.๒ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๓.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนได้นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ท้องถิ่น

๓.๔ ส่งเสริมให้มีการร่วมกลุ่ม/จัดตั้งกลุ่มอาชีพต่าง ๆ แต่ละกลุ่มในเขตตำบล ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางแก้ไขตลอดจนกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และสามารถสร้างเครือข่ายร่วมกับตำบลอื่นได้ต่อไป

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข

๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารด้านสาธารณสุข

๔.๒ ดำเนินการให้มีการประกอบการที่ถูกสุขลักษณะในสถานบริการผู้ประกอบการ

๔.๓ เฝ้าระวังติดตามสถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๕. นโยบายด้านชุมชนและสวัสดิการสังคม

๕.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

๕.๒ ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๕.๓ ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๕.๔ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีสนามกีฬาและจัดการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๖. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและบำบัดน้ำเสีย

๖.๓ ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

/๗. นโยบาย...

๗. นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันสาธารณภัย

๗.๑ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตลอดจนทรัพย์สินของประชาชน

๗.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗.๓ สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๘. นโยบายด้านการบริหาร การปกครองและบุคลากรท้องถิ่น

๘.๑ จัดบรรยากาศสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นบรรยากาศแห่งการต้อนรับประชาชนด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใส เต็มใจบริการ โดยยึดหลัก "การบริการคืองานของเรา"

๘.๒ เพิ่มทักษะ ความสามารถของพนักงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน ให้รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม

๘.๓ ปรับปรุง และพัฒนารายได้ในด้านการจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมใบอนุญาตให้ทั่วถึงและเป็นธรรม

๘.๔ เน้นการบริหารราชการโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น โดยการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น รวมถึงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘.๕ เน้นการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

๙. นโยบายเร่งด่วน

๙.๑ ปรับปรุง ระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่สะอาด เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนทุกครัวเรือน ปรับปรุงเพิ่มเติมระบบประปาเดิมให้ดีมีมาตรฐาน

๙.๒ ปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ทุกพื้นที่ในเขตตำบลป่าแก่บ่อหิน

๙.๓ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้สมบูรณ์แบบ มีขีดความสามารถทัดเทียมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอื่น ๆ

๙.๔ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้ยากไร้ จะได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

นโยบายที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินนี้ โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความเป็นธรรม และบริหารงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และที่สำคัญ จะยึดเอาประโยชน์สุขและความต้องการของพี่น้องประชาชนเป็นสำคัญ โดยตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และคงได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินผู้ทรงเกียรติทุกท่าน ที่จะร่วมกันทำงานให้บรรลุสำเร็จที่พึงประสงค์ ตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ทุกประการ เพราะเป้าหมายประสงค์ของเราทุกคนคือ "ประโยชน์สุขของประชาชน"

/๖. ภารกิจ...

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ ความต้องการประชาชน ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายผู้บริหาร สามารถกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน จะดำเนินการในรอบระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยการและการท่องเที่ยว

๒. ภารกิจรอง

๒.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength)

๑. โครงสร้างราชการภายใน มีระบบ แบบแผน เป็นระเบียบ ชัดเจน

๒. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีการศึกษาระดับสูง

๓. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร โดยฝึกอบรมทุกสายงาน เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ

๔. ประชาชนภายในตำบลให้ความร่วมมือ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของ อบต.

๕. อบต. มีภาคีเครือข่ายที่มีความเข็มแข็ง เช่นโรงเรียน อนามัย ฯลฯ

๖. อบต.ส่งเสริมและให้ความสำคัญ ด้านศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม มีงานประเพณีที่มีชื่อเสียงของตำบล และอำเภอใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weakness)

๑. เครื่องมือเครื่องใช้ยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ปฏิบัติงานในแต่ละด้าน

๒. งบประมาณที่จัดเก็บเองมีน้อย เนื่องจากพื้นที่เป็นภาคเกษตรกรรม

๓. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรลดลง จึงยากต่อการบริหาร ภารกิจได้คลอบคลุมตามอำนาจหน้าที่ได้

๔. โครงการที่ดำเนินการขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากมีระเบียบ กฎ ข้อบังคับที่เปลี่ยนแปลงใหม่บ่อยครั้ง ทำให้ยากต่อการตัดสินใจ ดำเนินการ

/๕. การรวมกลุ่ม...

๕. การรวมกลุ่มของประชาชนภายในตำบลขาดความเข็มแข็งไม่สามารถส่งเสริมอาชีพ เพื่อต่อยอดให้การพัฒนาอาชีพเสริมได้อย่างยั้งยืน

๖. ขาดมิติสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดีระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่ภายในตำบล เพื่อขับเคลื่อนพลังมวลชน

โอกาส (Opportunity)

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ยางพารา,ปาล์มน้ำมัน เป็นสินค้าที่ทำรายได้ให้กับประชาชน ในตำบล ที่สามารถพัฒนาระบบให้เพิ่มมูลค่าได้

๒. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่สามารถปรับปรุงพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลได้อย่างหลากหลาย ทั้งแบบท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงวัฒนธรรม

๓. เป็นเขตอุทยานธรณี ซึ่งมีโอกาสได้พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ร่วมกับท้องถิ่นใกล้เคียง สามารถเพิ่มคุณค่าทางการศึกษาและทางใจรวมถึงเศรษฐกิจในตำบลได้

๔. ความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความหลากหลายของวัฒนธรรมของคนในชุมชน ซึ่งมีความสมานฉันท์ สามารถผสมกลมกลืนกันได้อย่างสงบสุข

๕. การกระจายอำนาจการปกครองลงสู่ระดับท้องถิ่น จึงสามารถพัฒนางบประมาณตามอำนาจหน้าที่ ได้ลงถึงความต้องการของประชาชน

๖. ระบบการสื่อสาร ICT ที่มีการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นโอกาสที่ดี ในการดำเนินชีวิต เข้าถึงแหล่งข้อมูลของประชาชนเพื่อขยายการพัฒนาเศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ในภาพรวม

อุปสรรค (Treat)

๑. ราคาผลิตผล ภาคการเกษตรไม่คงที่ขึ้นอยู่กับกลไกตลาดโลก มักส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจครัวเรือน

๒. ค่าคลองชีพสูง ประชาชนรายได้ไมพอรายจ่าย เป็นหนี้นอกระบบ

๓. ประชาชนขาดความตระหนักในการบริโภคนิยมตามกระแส ส่งผลกระทบต่อสังคมวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔. รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนภาครัฐจำกัด งบพัฒนามีไม่เพียงพอตามแผนบริหารจัดการ

๕. การคมนาคมและการสื่อสารภายในตำบล ไม่สะดวก ไม่ทั่วถึง

๖. แหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค ในฤดูแล้งขาดแคลน พื้นที่เป็นข้อจำกัดทางกายภาพโครงสร้างธรณีชั้นหิน ไม่สามารถพัฒนาบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอได้

๗. เกิดภัยธรรมชาติ อุทกภัย วาตภัย ไฟป่า

สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน

๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์

๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

/๓.๑ สมรรถนะ...

๓.๑ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติ

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๒ สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายบริหารระดับต้น

- ความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่สูงขึ้น
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการปฏิบัติงานแบบเน้นความถูกต้องและเป็นกลาง
- ทักษะในการพัฒนาการปฏิบัติงานและมีความเชี่ยวชาญ
- มีทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- มีหลักการบริหารที่ดีในการบริหารองค์กร
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

๓.๓ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- มีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

/๗. สรุปปัญหา...

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่

๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖) กองสวัสดิการสังคม

๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองคลัง ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

/๘. โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ได้จัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการไว้ ตามแผนอัตรากำลังปัจจุบันที่เหมาะสมและคลอบคลุมกับภารกิจงานแต่ละด้าน จึงได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ตามภารกิจที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับโครงสร้างส่วนราชการเดิม ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด (๐๑)	**๑. สำนักปลัด (๐๑)**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานนโยบายและแผน	๑.๓ งานนโยบายและแผน	
๑.๔ งานนิติการ	๑.๔ งานนิติการ	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๗ งานรักษาความสงบภายใน	๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อย	
๑.๘ งานการพาณิชย์	๑.๘ งานการพาณิชย์	
๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
	๑.๑๐ งานการเลือกตั้ง	
๒. กองคลัง (๐๔)	**๒. กองคลัง (๐๔)**	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานการบัญชี	๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง (๐๕)	**๓. กองช่าง (๐๕)**	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานผังเมือง	
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๓.๔ งานผังเมือง	๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	
	๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
	๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)**	
๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๒ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ	
๔.๔ งานรักษาความสะอาด	๔.๔ งานรักษาความสะอาด	

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค	
๔.๗ งานคุ้มครองผู้บริโภค	๔.๘ งานคุ้มครองผู้บริโภค	
๔.๘ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	๔.๙ งานการแพทย์ฉุกเฉิน	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)**	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา	๕.๑ งานบริหารการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๕.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๕.๕ งานบริหารงานบุคคล	๕.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	**๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)**	
๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์	๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์	
๖.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๖.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	
๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)**	
๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

/๘.๒ การวิเคราะห์...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	**๙**	**๙**	**๙**	**๙**	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕**	**๕**	**๕**	**๕**	**-**	**-**	**-**	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๓**	**๓**	**๓**	**๓**	**-**	**-**	**-**	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	**๘**	**๑๑**	**๑๑**	**๑๑**	**-**	**-**	**-**	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๒**	**๒**	**๒**	**๒**	**-**	**-**	**-**	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๔**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๓๓**	**๓๖**	**๓๖**	**๓๖**	**+๔**	**-**	**-**	

/๙. ภาระ...

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑ กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

/ภาระ...

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๓๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๗,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๗๖๐	๗๑๖,๗๒๐	(๔๑,๙๗๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๗๒๐	ว่างใหม่
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๔๐	๓๓,๐๔๐	๓๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๗๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๔,๖๔๐,
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๓๕๕,๗๒๐	๗๖๗,๗๒๐	๗๗๙,๗๒๐	กำหนดใหม่
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๗๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗๒,๙๖๐	๗๗,๔๔๐	๑๗,๗๒๐	๗๔๒,๗๖๐	๗๕๖,๗๖๐	๗๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐,
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๖๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๘,๕๒๐,
๗	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๗๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๗๖๐	๓๔๙,๗๒๐	(๒๕,๙๗๐,
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๗,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๔๑๑,๗๖๐	๔๒๖,๔๔๐	๔๓๙,๖๘๐	(๑๗,๗๑๐,
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๔,๗๖๐	๑๖๕,๒๒๐	(๓๒,๒๒๐,
	พนักงานจ้าง																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๑๘๐)
๑๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๔,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)
๑๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างใหม่
๑๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๔,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๖๐	(๑๔,๗๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๑๒,๘๐๐	๕๔๘,๒๘๐	๕๖๔,๗๒๐	(๑๙,๖๘๐)
๑๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	(๑๔,๐๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๗,๔๐๐	(๗๒,๑๑๐,
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๗๒๐	๓๕,๒๔๐	๓๕,๗๒๐	๕๑๑,๕๖๐	๕๑๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐,
	(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๔,๗๖๐	๑๖๕,๗๒๐	(๑๒,๒๒๐,
	พนักงานจ้าง																		
๒๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๐๘๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๗๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๗๒๐	๕๐๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	(นักบริหารการศึกษา)																		
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๓๕๕,๗๒๐	๗๖๗,๗๒๐	๗๗๙,๗๒๐	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (แต่ละแห่ง)																		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	-	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๒๖	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ้าย
	หนักงานจ้าง																		จากเงิน
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (หักชะ)	-	๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๙๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)																		
๒๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๓	๒๕๙,๙๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๓,๓๖๐	๒๖๖,๐๔๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๗๒๐	(๒๑,๒๔๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๓๗	๒๙	๗,๒๘๒,๙๔๐	๙๖๒,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	+๒	-	-	๙๔๕,๐๐๐	๒๖๕,๙๒๐	๒๖๙,๗๖๐	๘,๖๘๙,๙๔๐	๘,๙๕๕,๓๒๐	๙,๒๒๕,๑๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๑,๓๐๓,๙๓๖	๑,๓๔๓,๙๐๙	๑,๓๘๓,๗๐๘	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๙๙๒,๘๕๖	๑๐,๒๙๘,๖๖๙	๑๐,๖๐๘,๘๘๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๘๓	๒๙.๒๘	๒๘.๗๒	

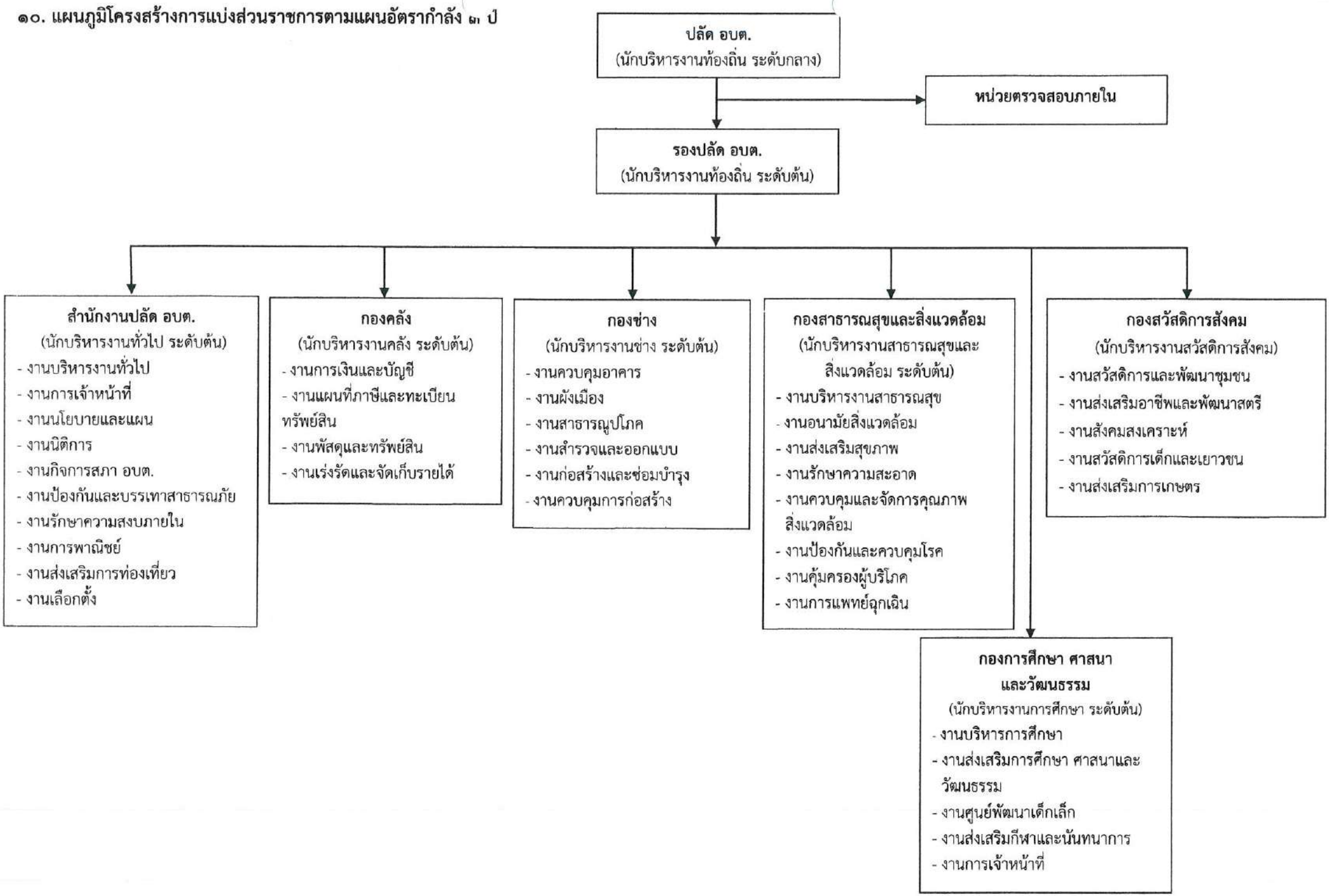
หมายเหตุ รายจ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ บวกเพิ่ม ร้อยละ ๕

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๓๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท (๓๓,๕๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๓๕,๓๗๕,๐๐๐

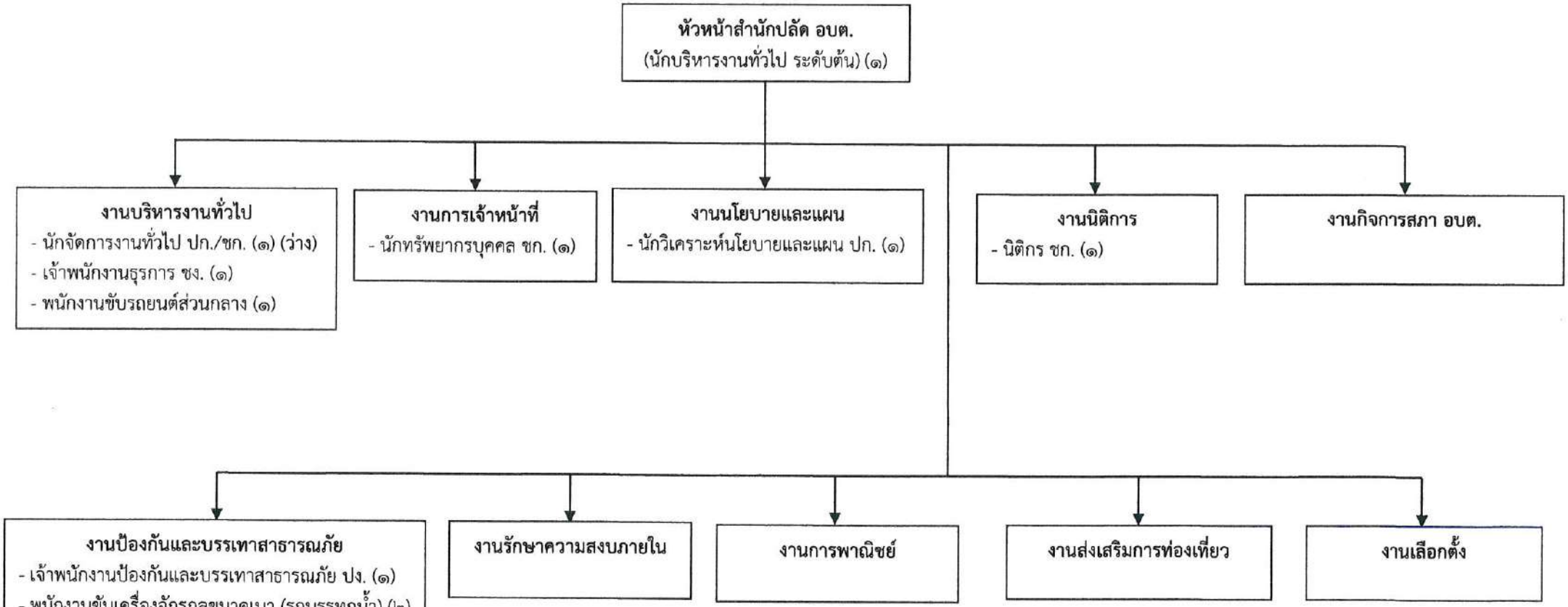
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๓๕,๓๗๕,๐๐๐ บาท (๓๕,๓๗๕,๐๐๐ x ๕%) + ๓๕,๓๗๕,๐๐๐ = ๓๖,๙๓๓,๗๕๐

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๓๖,๙๓๓,๗๕๐ บาท (๓๖,๙๓๓,๗๕๐ x ๕%) + ๓๖,๙๓๓,๗๕๐ = ๓๘,๗๘๐,๔๓๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

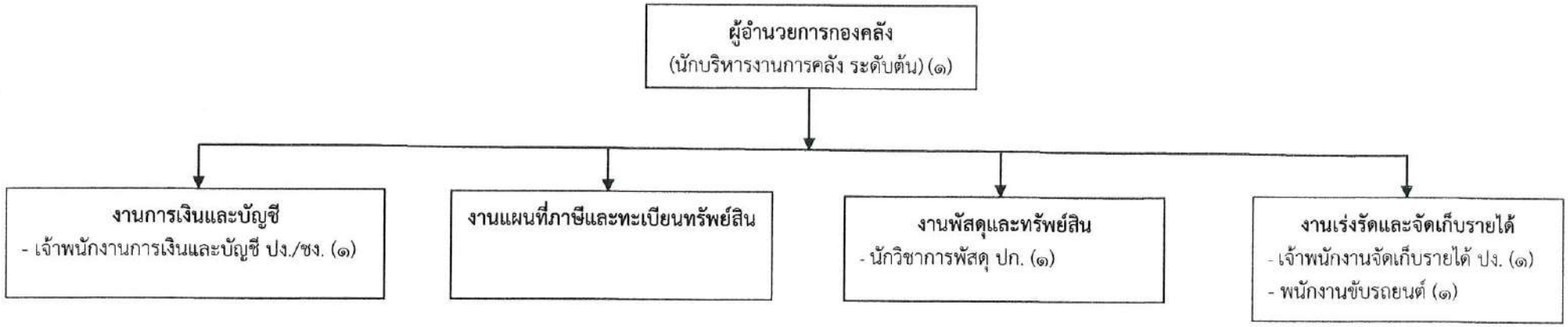


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)



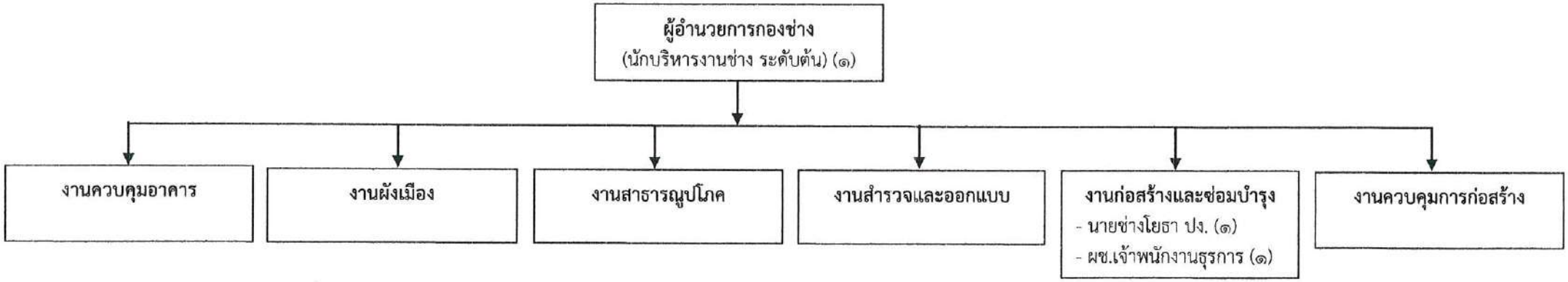
พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (ศศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
๒	๔	๑	-	-	-	-	๓	๑๐

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)



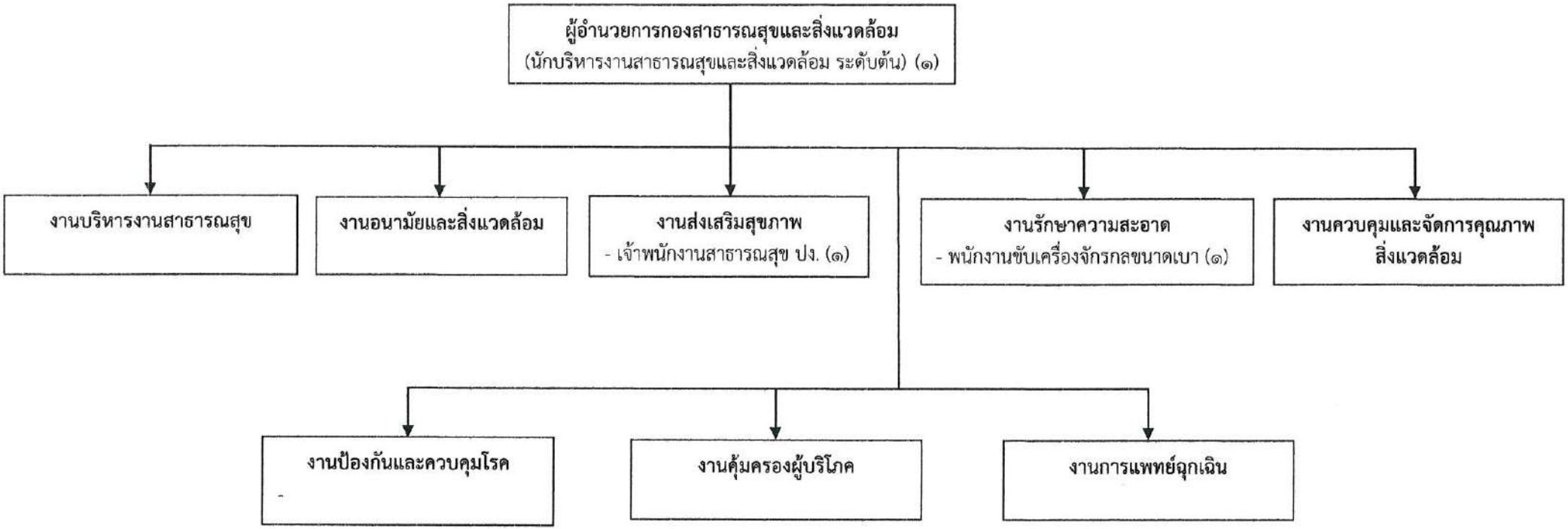
พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
๒	๑	๑	-	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)



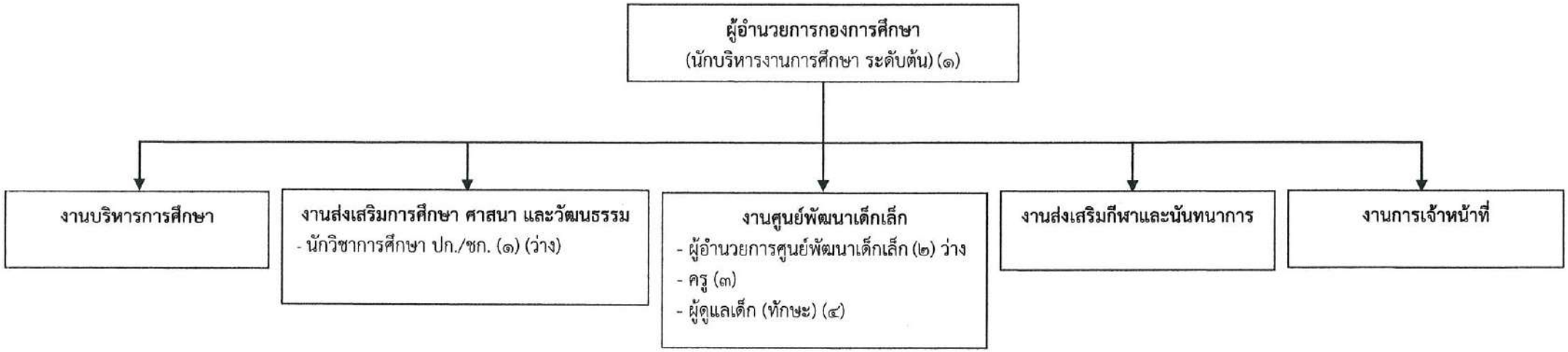
พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)



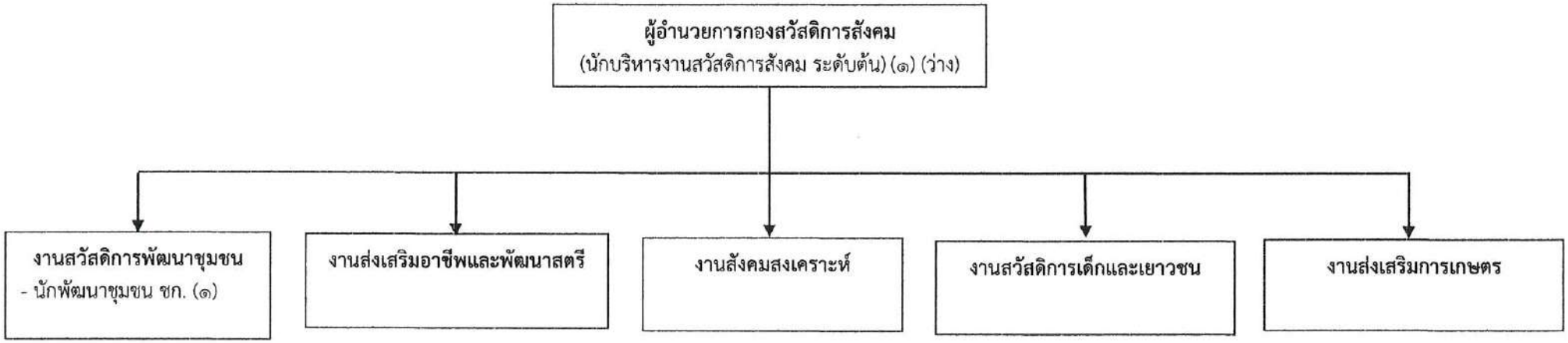
พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)



พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
-	๑	๑	-	-	๕	๔	-	๑๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
-	๑	๑	-	-	-	-	-	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

พนักงานส่วนตำบล				ลูกจ้างประจำ	ครู (คศ.๑)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหารท้องถิ่น					
-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินเดือนประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายอับดลรอสัก รอเกต	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๑,๙๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	- ว่าง -	-	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๑๕,๘๕๐+๕๑,๑๔๐)/๒x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างใหม่)
๓	นายสวัสดิ์ หลงหา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๔		-	-	-	-	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นางสาวหฤดี ขุนแสง	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางสาวบุหลัน ยุลสา	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗	นายอภิชาติ แซ่เตียว	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๘	พ.จ.อ.เอกวัฒน์ แก้วกุก	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๙๙,๗๒๐
๙	นายพงษ์พันธ์ จีนหวั่น	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๔๖,๔๖๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๔๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๐	นายณัฐพนธ์ อรุณฤกษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสมศักดิ์ หีมปอง	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๒	นายชิตพล สนธิ์ขาว	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางประไพ ฤทธิมาศ	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒	นางรสิกา หวาสกุล	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๓	- ว่าง -	-	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๘,๗๕๐+๔๐,๙๐๐)/๒x๑๒	-	-	(ว่างใหม่)
๔	นางสาวจันทิมา กาเสิ็มสัะ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๑,๗๒๐ (๑๔,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕	นายนิรันดร์ โสธามาศ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นายสุทธิชัย สันจิตร	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒	นายสุรพงศ์ อนุพงศ์	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ มานะกล้า	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๓,๙๖๐ (๑๒,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๙๖๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	**พนักงานส่วนตำบล** นางวิภารัตน์ เอี้ยวชิโป	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๘-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒	นางสาววินดา ติงสา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๕๘-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๓	**พนักงานจ้างทั่วไป** นายวิจิตร แซ่อึ่ง	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	นางสาววลัยลักษณ์ หลีหรับ	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๒		-	-	-	-	๕๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓		-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔	นางพิชามญชุ์ ระเมาะ	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	คศ.๓	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๗	ครู	คศ.๓	๔๐๒,๑๒๐ (๓๓,๕๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๑๒๐
๕	นางสาวแพว จันทร์นวล	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๘	ครู	คศ.๒	๓๕๕,๒๐๐ (๒๙,๖๐๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๒๐๐
๖	นางสาวนัยนา อินทร์ทอง	ปริญญาโท	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู	คศ.๒	๕๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๙	ครู	คศ.๒	๓๐๗,๖๘๐ (๓๐,๙๐๐x๑๒)	-	-	๓๗๐,๘๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗	นางเบจญมาศ หีมปอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๘	นางปรีดา บุตรเคน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๐,๔๔๐ (๑๐,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๔๔๐
๙	นางสาวดวงเนตร มากจังหวัด	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๙,๘๔๐ (๑๐,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๙,๘๔๐
๑๐	นางสาวศรีสุดา หยีปอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๐,๔๔๐ (๑๐,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๔๔๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล - ว่าง -	-	๕๘-๓-๐๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๘-๓-๐๑- ๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๑๕,๔๓๐+๕๐๑๗๐) /๒X๑๒	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	นายคฑาวุธ บินหมัด	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๘-๓-๐๑- ๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๔,๘๘๐ (๒๑,๒๔๐X๑๒)	-	-	๒๕๔,๘๘๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	พนักงานส่วนตำบล - ว่าง -	-	๒๘-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๘-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๙,๗๔๐+๔๙,๔๘๐) /๒x๑๒	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน ทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔. การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

/๑๓. ประกาศ...

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าแก่บ่อหิน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวย ความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

ที่ ๒๗๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์	นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน	
๒	นายอับดลรอสัก รอเกต	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน	
๓	นางประไพ ฤทธิมาศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔	นายสุทธิชัย สันจิตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๕	นางวิภารัตน์ เอี้ยวซิโป	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	
๖	นางสาววลัยลักษณ์ หลีหรับ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	
๗	นายสวัสดิ์ หลงหา	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	
๘	นางสาวหฤดี ขุนแสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	

รายงานการประชุม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน

รายชื่อผู้มาประชุม :

๑. นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์	ตำแหน่ง	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน
๒. นายอับดลรอสัก รอเกต	ตำแหน่ง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน
๓. นางประไพ ฤทธิมาศ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔. นายสุทธิชัย สันจิตร	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕. นางวิภารัตน์ เอี้ยวซิโป	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
๖. นางสาววลัยลักษณ์ หลีหรับ	ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ
๗. นายสวัสดิ์ หลงหา	ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๘. นางสาวหฤดี ขุนแสง	ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ไม่มาประชุม : -

เริ่มประชุมเวลา : ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ : เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ : เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ : เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. เรื่องการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์ : ประธานฯ เมื่อครบองค์ประชุมแล้วขอเปิดการประชุมว่าด้วยเรื่องการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งรายละเอียดขอเชิญปลัด ชี้แจงครับ

นายอับดลรอสัก รอเกต : กรรมการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ที่ ๒๗๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคน ในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องคำนึงอำนาจหน้าที่และภารกิจองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีอำนาจหน้าที่และภารกิจดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

/(๒) การสร้าง...

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปการ

(๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ

(๓) การป้องกันโรค การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๘) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

/(๔) การพาณิชย์...

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น

ภารกิจหลักและภารกิจรอง

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยการและการท่องเที่ยว

/<u>ภารกิจรอง...</u>

<u>การกิจรอง</u>

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

รายละเอียดส่วนที่เหลือ ขอเชิญเลขานุการชี้แจง ครับ

นายสวัสดิ์ หลงหา : เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๖ ส่วนราชการ กับ ๑ หน่วย คือ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยภายใน แต่ละส่วนราชการแต่ละส่วนงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานนโยบายและแผน

๑.๔ งานนิติการ

๑.๕ งานกิจการสภา อบต.

๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๗ งานรักษาความสงบภายใน

๑.๘ งานการพาณิชย์

๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๑.๑๐ งานเลือกตั้ง

๒. กองคลัง

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง

๓.๑ งานควบคุมอาคาร

๓.๒ งานผังเมือง

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ

๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๒ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๔ งานรักษาความสะอาด

/๔.๕ งานควบคุม...

๔.๕ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๗ งานคุ้มครองผู้บริโภค

๔.๘ งานการแพทย์ฉุกเฉิน

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ งานบริหารการศึกษา

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.๕ งานการเจ้าหน้าที่

๖. กองสวัสดิการสังคม

๖.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

๖.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๖.๓ งานสังคมสงเคราะห์

๖.๔ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

๖.๕ งานส่งเสริมการเกษตร

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๗.๑ งานตรวจสอบภายใน

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน มีภาระค่าใช้จ่ายที่ลดลง เนื่องจากรายได้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้นประกอบกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเท่าเดิม จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ตามที่ส่วนราชการต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม แต่ต้องตามระเบียนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด และขอเชิญส่วนราชการแต่ละส่วนราชการชี้แจงตำแหน่งที่มีอยู่ และต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้เลยครับ สำหรับสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คือ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป (ระดับ ปก./ชก.) เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในงานบริหารงานทั่วไปครับ สำหรับตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัด อบต. มีพนักงานสายงานวิชาการ ๓ ตำแหน่ง สายงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งเกินจากที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหดน จึงจำเป็นจะต้องทำเอกสารหมายเลข ๑ - ๕ เสนอขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดสตูล ต่อไปครับ ขอสรุปตำแหน่งในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๔. นักทรัพยากรบุคคล (ระดับ ปก./ชก.)

/๕. นักวิเคราะห์...

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ระดับ ปก./ชก.)

๖. นิติกร (ระดับ ปก./ชก.)

๗. นักจัดการงานทั่วไป (ระดับ ปก./ชก.) (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างทั่วไป

๒. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง

๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๒ อัตรา

นางประไพ ฤทธิมาศ : กรรมการ ในส่วนของกองคลัง ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งของพนักงานจ้างตามภารกิจ คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในงานพัสดุและทรัพย์สินค่ะ ถ้าตามระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กองคลังสามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจได้ โดยกองคลังมีพนักงานส่วนตำบล สายงานวิชาการ ๑ ตำแหน่ง และมีพนักงานส่วนตำบล สายงานทั่วไป ๒ ตำแหน่ง เพราะกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการที่ต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม ต้องมีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่เป็นสายงานวิชาการ ๑ ใน ๓ ของตำแหน่งทั้งหมดในส่วนราชการนั้น จึงจะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ค่ะ ซึ่งกองคลังมีตำแหน่งที่ครบตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดค่ะ กองคลังสรุปตำแหน่งในสังกัดกองคลัง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

๒. นักวิชาการพัสดุ (ระดับ ปก./ชก.)

๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ระดับ ปง./ชง.)

๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์

นายสุทธิชัย สันจิตร : กรรมการ ในส่วนของกองช่าง ไม่มีการปรับลดหรือเพิ่มตำแหน่งใดๆ สรุปตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

พนักงาจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

/นางวิภารัตน์...

นางวิภารัตน์ เอี้ยวชิโป : ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไม่มีการปรับลดหรือเพิ่มตำแหน่งใดๆ
กรรมการ สรุปตำแหน่งในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)

๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

นางสาววลัยลักษณ์ หลีหรับ : ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรรมการ พนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เนื่องจากมีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดให้กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แต่ละศูนย์ โดยใช้เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มค่ะ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สรุปตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (กำหนดตำแหน่งเพิ่ม)

พนักงานครู

๑. ผู้อำนวยการกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ อัตรา

๒. ครู จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา

นายสวัสดิ์ หลงหา : ในส่วนของกองสวัสดิการสังคม ไม่มีการปรับลดหรือเพิ่มตำแหน่งใดๆ สรุปตำแหน่งในสังกัดกองสวัสดิการสังคม ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน ไม่มีการปรับลดหรือเพิ่มตำแหน่งใดๆ สรุปตำแหน่ง ในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล.

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.

นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์ : ตามที่แต่ละส่วนราชการได้ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มในบางส่วนราชการนั้น ขอให้
กรรมการ คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย และขอให้ฝ่ายเลขานุการคิดภาระค่าใช้จ่ายก่อนกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

/งบประมาณ...

งบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐% แต่ถ้าคิดภาระค่าใช้จ่ายแล้วไม่มีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ก็กำหนดเพิ่มขึ้นได้ครับ และเพื่อให้การจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ส่วนราชการให้ความร่วมมือกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดสตูล ต่อไป

มติที่ประชุม : ที่ประชุมมีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นได้ และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นไปตามที่หัวหน้าส่วนราชการ แต่ละส่วนราชการเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ : เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

ปิดประชุม : เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวหฤดี ขุนแสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชยาเทพ สินจรูญศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแก่บ่อหิน