

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้มีการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงได้มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓-๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕-๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗-๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๑-๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๗-๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๑๙-๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๔-๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๘
๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๒๘

ภาคผนวก

-คำสั่ง ๑๒๖๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนฯ)

-รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดศรีสะเกษ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

1

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ตะเคียนราม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่ง ใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายใน ด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลตะเคียนราม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การ บริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวช้าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม เป็นประธาน ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดศรีสะเกษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์การระบุนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามการพิจารณาส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านงานช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา

ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานใน

-๔-

ปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Job) มากกว่าการเพิ่ม /ลดตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายและพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการบางลักษณะงาน ทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-๕-

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานอะไร ประชาชนในเขตพื้นที่ที่มีความต้องการที่สำคัญดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลายโรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านและประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ คลองสาธารณะต้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

-๖-

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนทุกชนิดที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.

๒. ความต้องการด้านการผลิตการตลาดรายได้และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดก้ำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรีและคนพิการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดบ่อน้ำตื้น

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ให้มีการเจาะบ่อบาดาลเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค

๔.๔ ต้องการให้มีการปรับปรุงน้ำประปาของหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพมีศูนย์ข้อมูลห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษาการศึกษาอนุเคราะห์

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาคู่ขนานวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการ

จัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘(๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘(๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘(๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗(๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘(๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖(๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๕))
๗. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))

-๘-

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓))
๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
๕. การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๗. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
๘. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษา ศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๗๖(๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

สรุป SWOT ภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการวิเคราะห์ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาเป็นการทำเทคนิค SWOT มาใช้ในการพิจารณาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม (จุดอ่อนและจุดแข็ง) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและข้อจำกัด) ซึ่งสามารถทำให้ทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคเพื่อเป็นการประเมินศักยภาพและกำหนดทิศทางเป้าหมายในอนาคตได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันดังนี้

จุดแข็ง (S) ปัจจัยภายใน

๑. ผู้นำเข้มแข็ง
๒. มีวัฒนธรรมที่ดีงาม
๓. ชุมชนมีความสามัคคีมีศีลธรรม
๔. มี อบต. ศูนย์กลางการบริหาร สนับสนุนกิจกรรม
๕. มีผลผลิตทางการเกษตรหลากหลาย
๖. มีเวทีประชาคม
๗. ปลอดภัยเสพติด เอาชนะยาเสพติด
๘. มีแหล่งน้ำทางการเกษตร
๙. มีกองทุนหมู่บ้าน
๑๐. มีกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในหมู่บ้าน
๑๑. พื้นที่ทำการเกษตรมาก
๑๒. มีการอนุรักษ์ป่าชุมชน
๑๓. ปลอดภัยเลือดออก
๑๔. อบต. สนับสนุนการออกกำลังกาย

จุดอ่อน (W) ปัจจัยภายใน

๑. ประชาชนยากจน
๒. รายได้ไม่แน่นอน
๓. ประชาชนมีหนี้สิน
๕. มีการใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืชเป็นจำนวนมาก
๖. ขาดการรวมกลุ่มในชุมชน (พัฒนาอาชีพ)
๗. ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น
๘. ไม่มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน

๙. ผู้นำมีเวลาให้กับส่วนรวมน้อย

-๑๐-

โอกาส (O) ปัจจัยภายนอก

๑. มีกองทุนหมู่บ้านเงินล้าน / เงินสงเคราะห์หมู่บ้าน
๒. มีหลักประกันสุขภาพ (บัตรทอง)
๓. มีนโยบายพักการชำระหนี้แก่เกษตรกร
๔. มีการส่งเสริมอาชีพในชุมชน
๕. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน ๑ แห่ง ให้การดูแลทั่วถึง
๖. มีการส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
๗. มีสาธารณูปโภคที่ดี ไฟฟ้า ประปา ถนน
๘. มีศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร

อุปสรรค (T) ปัจจัยภายนอก

๑. ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทางการเกษตร
๒. ไม่มีโทรศัพท์พื้นฐาน
๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตการเกษตร / ราคาไม่แน่นอน
๔. ขาดการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์
๕. ถนนคอนกรีตไม่ทั่วถึง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรာ แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหภายในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ใน

งานหรือกำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

ตามภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ภายในกำหนดระยะเวลา ๓ ปี จึงกำหนดส่วนราชการและโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

-๑๒-

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมอาชีพพัฒนาสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ 	<p>๑. สำนักงานปลัดอบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมพัฒนาอาชีพสตรี - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันภัยยาเสพติด - งานกิจการสภาฯ - งานการประชุม - งานระเบียบข้อบังคับประชุม 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู 	
--	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ 	

- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - การกำหนดราคากลาง 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษานอกระบบและ ส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและ เยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนา เด็กเล็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมิน 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาศูนย์พัฒนาพัฒนาเด็ก เล็ก - งานติดตามและประเมินแผน - งานการศึกษานอกระบบและ ส่งเสริมอาชีพ - งานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและ เยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการโรงเรียน - งานศูนย์เยาวชน - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการกีฬา - งานฝึกอบรมพัฒนาการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวนเท่าใด ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น บร./กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น บร./ต้น)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล								
- หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป อน./ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นิติกร (วช./ปก.-ชก.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ- ภัย (วช./ปก.-ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ- ภัย (ทป./ปง.-ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ทป./ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อน./ต้น)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (วช./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทป./ ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทป./ปง.ชง.)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (อน./ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ทป./ปง.-ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานประปา (ทป./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา อน./ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (วช./ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๓	-	-	-๒	ปรับลด
พนักงานจ้างทั่วไป								
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	๒	-	-	+๒	กำหนดเพิ่ม
รวม	๒๘	๓๒	๓๒	๓๔	-	-	-๒+๔	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๓๔,๕๑๖,๕๐๘ บาท

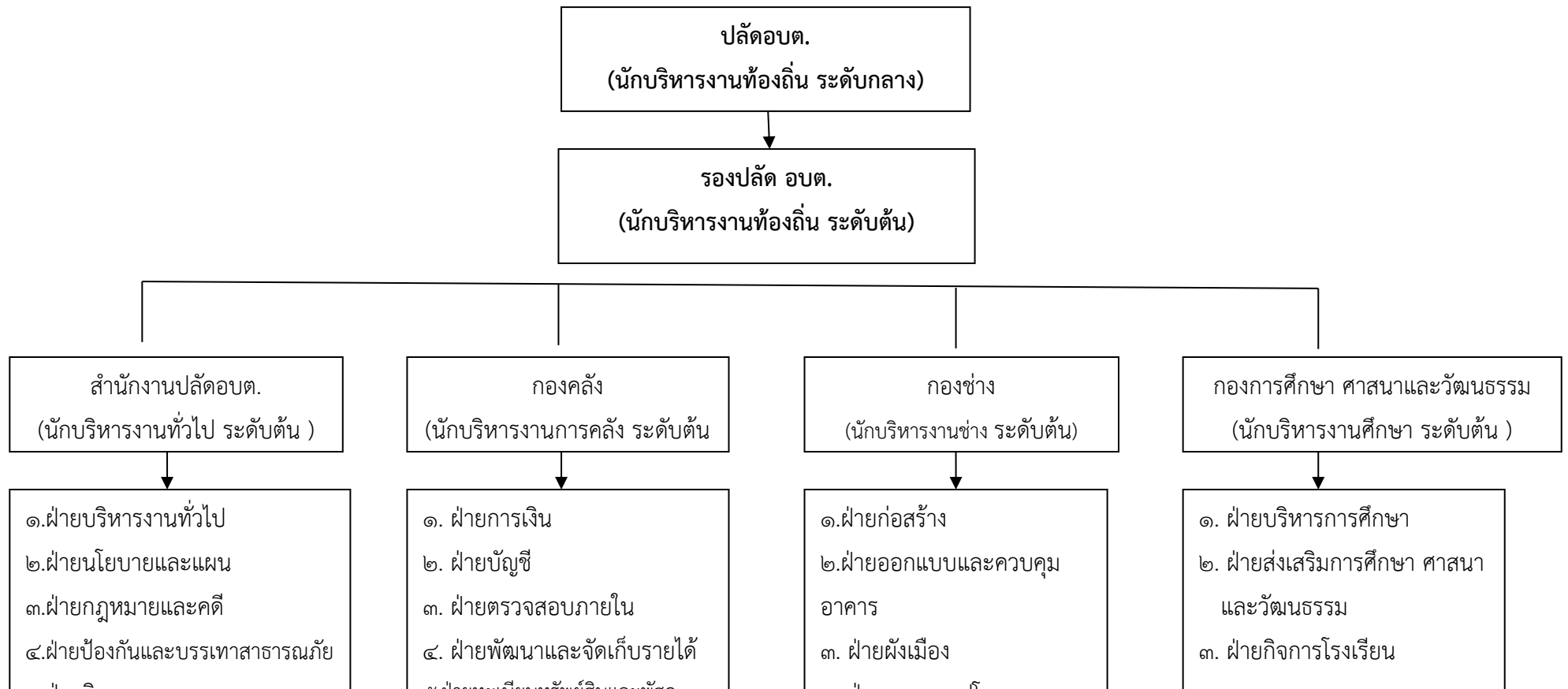
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๓๖,๓๓๓,๑๖๖ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๘,๒๔๕,๔๓๘ บาท

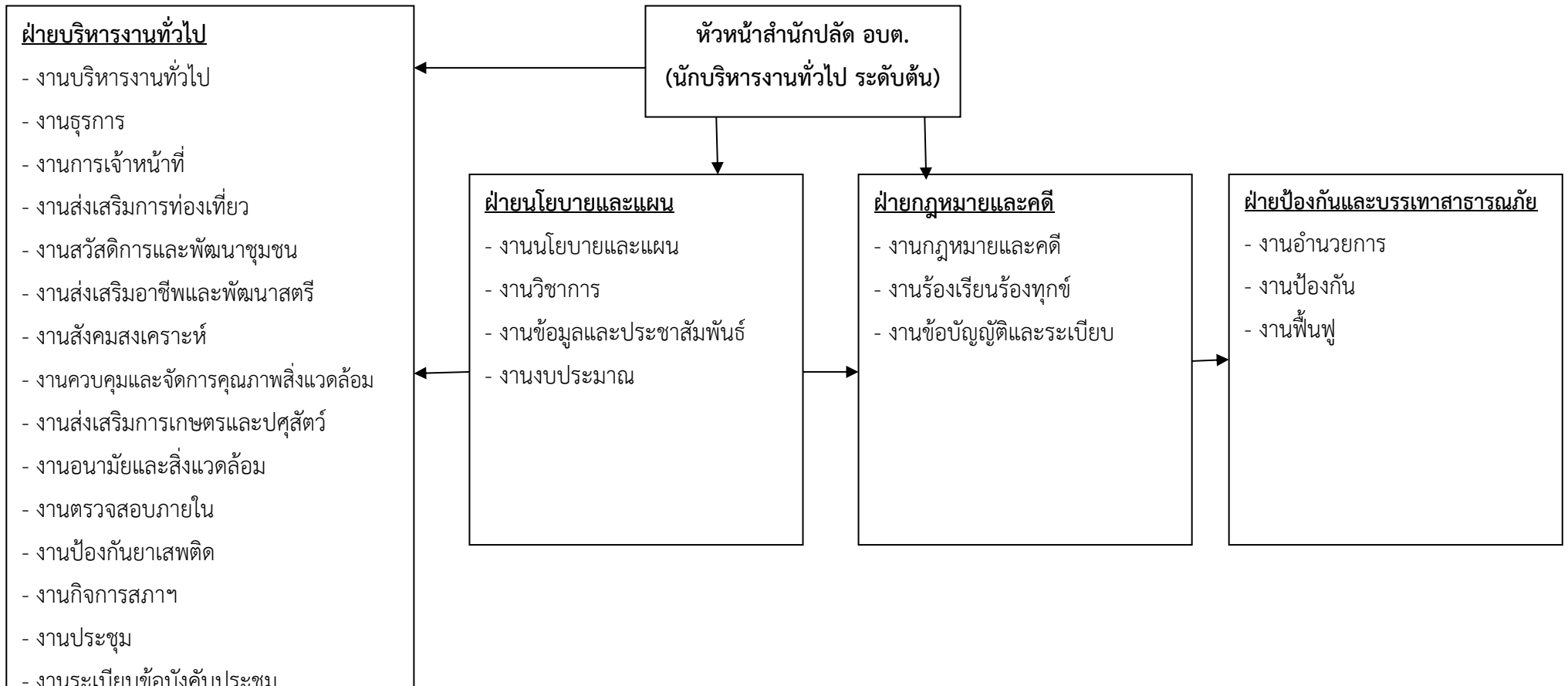
-๑๙-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

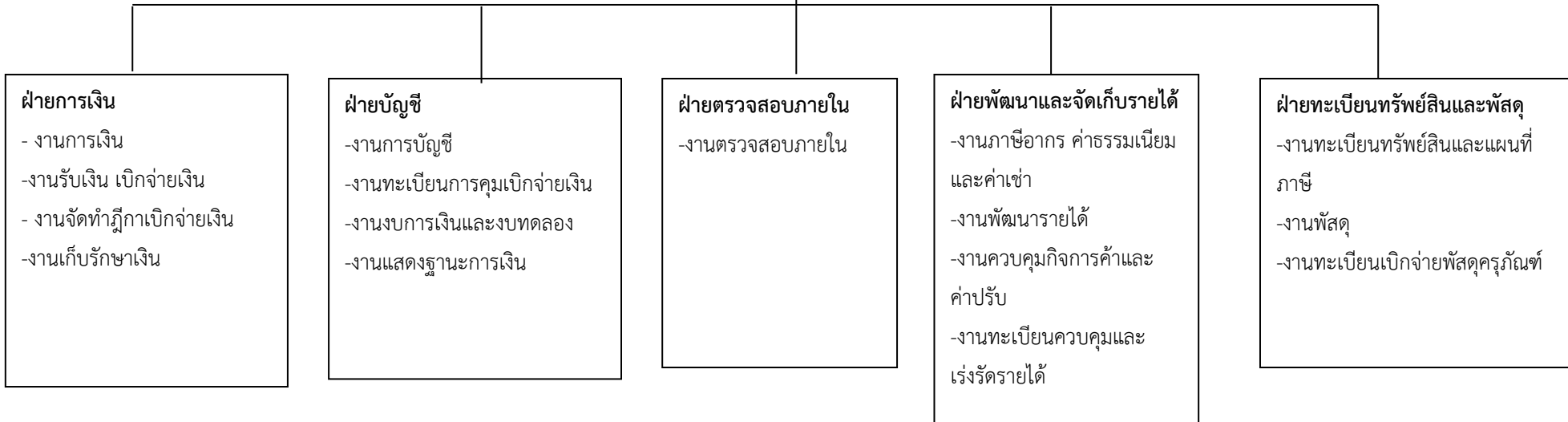


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.

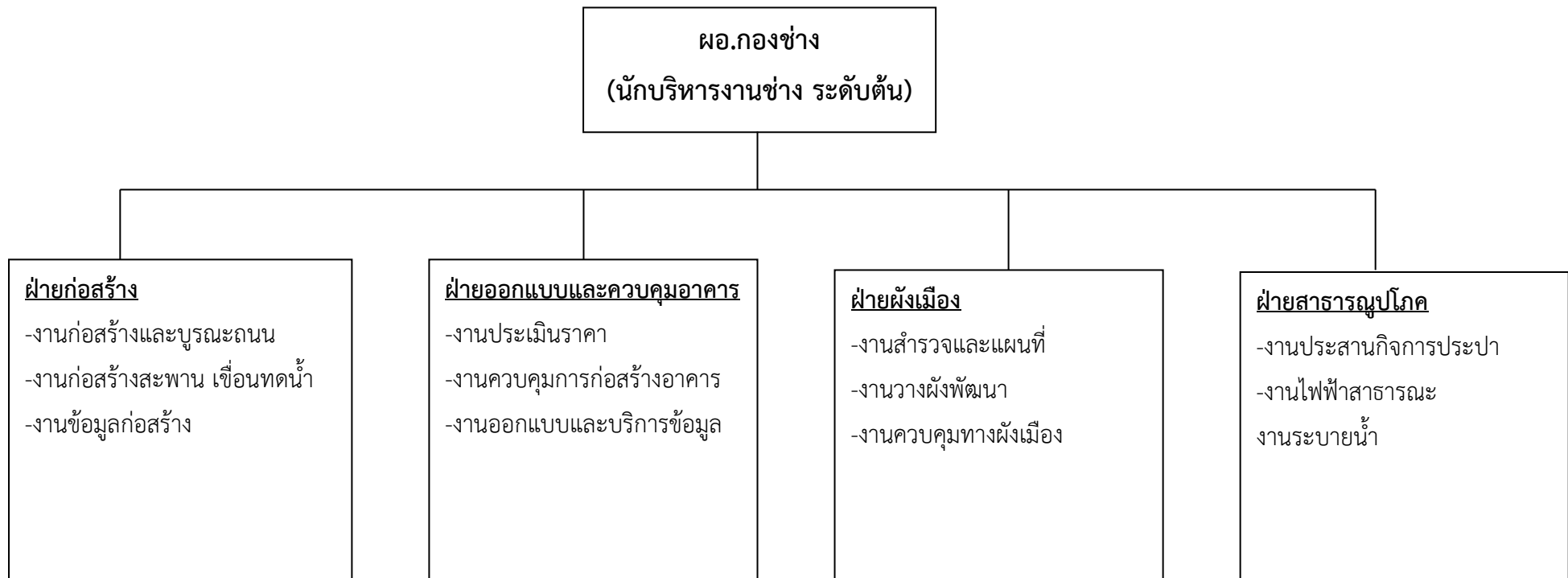


โครงสร้างกองคลัง

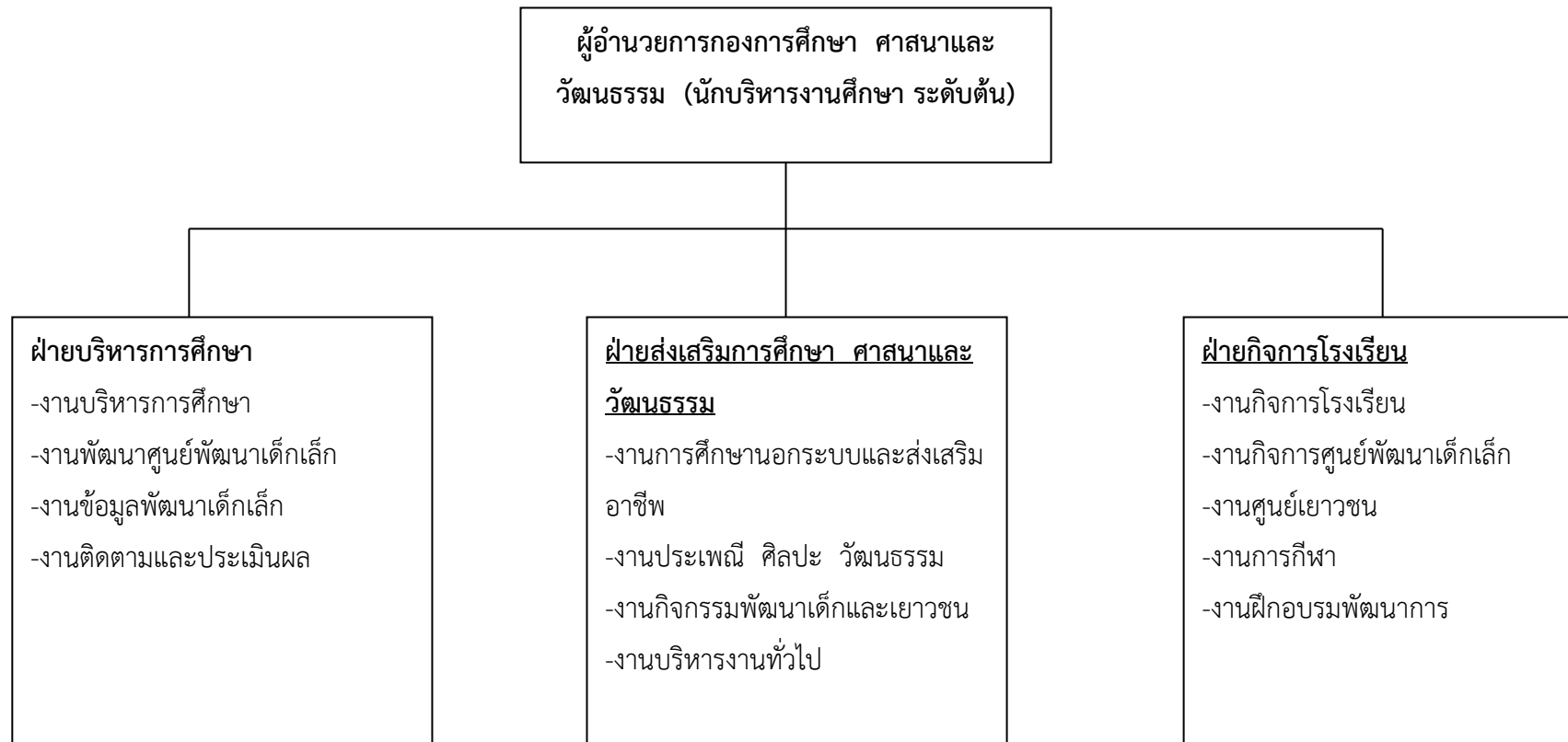
ผอ.กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม
พนักงานส่วนตำบล
สำนักงานปลัด

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑	นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี	ปริญญาโท	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	กลาง	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๘,๕๖๐ (๓๙,๘๘๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X ๑๒)	๖๔๖,๕๖๐
๒	อัตรารว่าง	-	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น. (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	ต้น	๕๕๓๐๐๑๑๐๑๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๙,๖๐๐	-	-	กำหนดใหม่
	สำนักงานปลัดฯ											
๓	นางสาวปิยะ รัตนา	ปริญญาโท	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด อบต.)	ต้น	๕๕๓๐๑๒๑๐๑๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	๓๙๘,๑๖๐
	อัตรารว่าง	-	๕๕๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๕๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	กำหนดใหม่
๔	นางสาวเพลินจิต กลิ่นกล่อม	ปริญญาตรี	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๓๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๒๔,๔๘๐	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๕	นายอวยชัย คุณวุฒิ	ปริญญาโท	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕๓๐๑๓๑๐๑๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๖,๔๖๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖	พันจ่าเอกสมัย ปรีอปรัง	ปริญญาโท	๕๕๓๐๑๓๘๑๐๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๕๕๓๐๑๓๘๑๐๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	๒๘,๒๕๐	-	-	๓๓๙,๐๐๐

๗	อัตราร่าง	-	๕๕๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	๕๕๓๐๑๔๘๐๕๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเต็ม
๘	นางสาวธัญภักดิ์ ไชยชนะธา	ปริญญาโท	๕๕๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๕๓๐๑๓๘๐๑๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๗,๕๗๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๙	นายชาญณรงค์ บุตะเคียน	ปวส.	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๕๓๐๑๔๑๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕,๑๔๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นายรัชชัย ตะเคียนเกลี้ยง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเกษตร	-	๑๐,๓๙๐	-	-	๑๒๔,๖๘๐
๑๑	นายณรงค์ศักดิ์ ตะเคียนเกลี้ยง	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายเอกวิชัย ปลื้มใจ	ม.๖	-	-	-	-	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมพงษ์ บุตะเคียน	ม.๖	-	-	-	-	ยาม	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

-๒๕-

กองคลัง

ลำดับที่	ส่วนราชการ ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑	อัตราร่าง	-	๕๕๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๕๓๐๔๒๑๐๒๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)
๒	นางสาวสุวรรณี บุษขาว	ปริญญาโท	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๑๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘,๐๓๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๓	น.ส. นงนภัส ชัยกุลบัณฑิต	ปริญญาตรี	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๕๕๓๐๔๓๒๐๔๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๕,๒๗๐	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๔	นางนงคัลักษณ์ แก้วลี	ปวส.	๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๔๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๘,๗๙๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๕	อัตราร่าง	-	๕๕๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๕๓๐๔๔๒๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๒,๖๒๐ (ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นางสาวบุญจิรา แพงตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

๗	นางสาวนงคัลักษณ์ ตะเคียน ราม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
---	---------------------------------	------	---	----------------------------	---	---	----------------------------	---	-------	---	---	---------

-๒๖-

กองช่าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑	ว่าที่ร้อยตรีจักรวาล บริบูรณ์	ปริญญาตรี	๕๕๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๕๓๐๕๒๑๐๓๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	อน./ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	๔๒๔,๕๖๐

๒	นายผดุงศักดิ์ ดีรัตน์	ปวส.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๐,๖๙๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๓	นายปฏิพล วงษ์พันธ์	ปวส.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ชง.	๕๕๓๐๕๔๗๐๑๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ทป./ชง.	๒๑,๖๒๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔	นายธนสิทธิ์ วัฒนธรรม	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๙,๔๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

ลำดับที่	ส่วนราชการ ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม	
๑	น.ส.กมลกาญจน์ มนตรีนอก	ปริญญาโท	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	อน./ต้น	๕๕๓๐๘๒๑๐๗๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผอ.กองการศึกษาฯ)	อน./ต้น	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓,๕๐๐X๑๒	-	๓๙๑,๓๒๐
๒	นางลำไย วงษ์จันทร์	ปริญญาตรี	๕๕๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วช./ปก.	๕๕๓๐๘๓๘๐๓๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วช./ปก.	๒๓,๓๔๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๓	นางสุพิน เพ็งแจ่ม	ปริญญาโท	๕๕๓๐๘๒๒๑๙๓๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๕๓๐๘๒๒๑๙๓๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	-	-	-	-
๔	อัตรารว่าง	-	๕๕๓๐๘๒๒๑๙๓๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๕๕๓๐๘๒๒๑๙๓๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕	นางจิ่งคนิกา สืบสา	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๖	นางสาวภานุมาศ แพงตา	ปวส.	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๗	นางรัตนา รongทอง	ปริญญาตรี	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	อัตรารว่าง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่
๙	อัตรารว่าง	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบรวดเร็วขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำ แผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มี โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณธรรมโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ที่ ๔๘๖ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------------|--|-------------------|
| ๑. นายในย แพงตา | นายก อบต.ตะเคียนราม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายเขวงศักดิ์ ประดับศรี | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นางสาวสุวรรณี บัญชา | นักวิชาการเงินและบัญชี
รักษาราชการแทน ผอ. กองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ว่าที่ร้อยตรีจักรวาล บริบูรณ์ | ผอ. กองช่าง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวปิยะ รัตนา | หน.สำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวกนกกาญจน์ มนตรีนอก | ผอ.กองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๗. นายอวยชัย คุณวุฒิ | นักจัดการงานทั่วไป | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้ผู้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด แห่งใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่ ๑ ปีที่ ๒ และปีที่ ๓

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

(นายในย แพงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

.....

วาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- หลักการสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

วาระที่ ๒

เรื่องเพื่อทราบ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
- อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

วาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- พิจารณาจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องการของกองการศึกษา
- พิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม

ผู้มาประชุม ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายไฉย แพงตา	ประธานกรรมการ		
๒	นายเชวงศักดิ์ ประดับศรี	กรรมการ		
๓	นางสาวสุวรรณี บัญชา	กรรมการ		

๔	ว่าที่ร.ต.จักรวาล บริบูรณ์	กรรมการ		
๕	นางสาวปิยะ รัตนา	กรรมการ		
๖	นายสาวกองกาญจน์ มนตรีนอก	กรรมการ		
๗	นายอวยชัย คุณวุฒิ	กรรมการ / เลขานุการ		

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลฯ และพนักงานจ้างฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว นายในย แพงตา นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ก็ขอเปิดประชุม

เปิดประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

ประธานกรรมการ - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ที่ ...๔๘๖./๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ โดยให้ผู้รับการแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ และให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย สารสำคัญ

๑. บทศึกษาวิเคราะห์ อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และ ต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรา สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศ กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วน ราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด แห่งใด

ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ
ขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่
คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
ทั้งหมดและการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่ ๑ ปีที่ ๒ และปีที่ ๓

๖. ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่
จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งแห่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด
ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

ประธานกรรมการ สำหรับรายละเอียดขอเชิญเลขานุการ ได้ชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่
๒ นั้น โดยที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ที่ใช้มาก่อนหน้านี้ได้กำหนดตำแหน่งและ
และระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ดังนี้

๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น บร/กลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น บร/ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
			(กำหนดเพิ่ม)

สำนักงานปลัด

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อน./ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นิติกร (วช./ปก.-ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
			(กำหนดเพิ่ม)
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วช./ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักพัฒนาชุมชน (วช./ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักจัดการงานทั่วไป (วช./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (วช./ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ทป./ปง.-ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ทป./ปง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	จำนวน	๑	อัตรา
-------------------------------	-------	---	-------

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๒. ยาม	จำนวน	๑	อัตรา

กองคลัง

๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อน./ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (วช./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ (วช./ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ทป./ปง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทป.ปง-ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา (ว่าง)

กองช่าง

๑. ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง อน./ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ทป./ปง.-ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. เจ้าพนักงานประปา (ทป./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------	-------	---	-------

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) (อน./ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (วช./ปก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. ครูผู้ดูแลเด็ก ระดับ คศ.๑	จำนวน	๒	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๕	อัตรา
		(ปรับลด ๒ อัตรา)	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา
		(กำหนดเพิ่ม)	

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ซึ่งจากอำนาจหน้าที่และภารกิจที่เพิ่มขึ้นทำให้ต้องมีการปรับปรุงตำแหน่งในแต่ละกองเพิ่มขึ้นทำให้ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขึ้นมา

ประธานกรรมการ การพิจารณาจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** เนื่องจากงานด้านต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบลทยอยครบถ้วน มีจำนวนมากขึ้นและยุ่งยากซับซ้อนขึ้นตามความเจริญ รวมทั้งต้องจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับการกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งนิติกร จำนวน ๑ อัตรา

ประธานกรรมการ ขอความเห็นจากที่ประชุมด้วย

ที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ การพิจารณาจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องการของสำนักงานปลัดฯ

หัวหน้าสำนักปลัดฯ เนื่องจากเรื่องด้วย อบต.ตะเคียนราม มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย อบต. กฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการของ อบต. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อบต. จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนี้ขึ้นมา เพื่อดูแลและปฏิบัติหน้าที่ด้านกฎหมายของ อบต.

ที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ การพิจารณาจำนวนตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องการของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

นางสาวกนกกาญจน์ฯ ปัจจุบันกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘ อัตรา และได้ขออนุมัติเปิดกรอบอัตรากำลังขึ้นอีก ๒ อัตรา คือ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและกำหนดยุบตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา (ตามภารกิจ) เนื่องจากสอบบรรจุเข้ารับราชการได้

ประธานกรรมการ ขอความเห็นจากที่ประชุมด้วย

ที่ประชุม เห็นชอบ

ประธานกรรมการ การพิจารณาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

เลขาฯ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดว่าในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม ดำเนินการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปีดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๓๔,๕๑๖,๕๐๘ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๗,๘๕๑,๖๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๓๖,๓๓๓,๑๖๖ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๑๐๐,๓๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๓๘,๒๔๕,๔๓๘ บาท ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๘,๓๕๓,๖๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๓

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานกรรมการ ในการวิเคราะห์ปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อให้ทางผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป ทั้งนี้หากเกิดปัญหาและอุปสรรคก็ให้ประสานงานกัน

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐น.

(ลงชื่อ)

จด/บันทึก

(นายอวยชัย คุณวุฒิ)

กรรมการ / เลขานุการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจทาน

(นายในย แพงตา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนราม