



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ตามระยะเวลาที่กำหนดให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล และเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้ายพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปริชา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วทะเล
อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เห็นชอบ

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องมีหน้าที่มากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนพัฒนาและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นอกจากนี้จะมีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันแล้ว

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชนขณะเดียวกัน ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เช่นกัน ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)จังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และ ข้อ ๑๘ การประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จังหวัดชัยภูมิ เพื่อพิจารณาต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล

อำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. หนังสือขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑. หลักการและเหตุผล

ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดย จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น และตามกฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐาน ทัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และฉบับ ที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัดชัยภูมิ) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ข้อ ๑๘ พ.ศ.๒๕๔๕ ให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานให้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๒ คน เป็นเลขานุการ ตามคำสั่งที่ ๔๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามส่วนงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน

ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรับสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้พิจารณาทบทวนแล้ว เห็นว่า โครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันเหมาะสมแล้ว ซึ่งมีทั้ง ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วน ตำบลห้วยทะเล ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ได้พิจารณาร่วมกันแล้วเห็นว่าการกำหนด โครงสร้างดังกล่าวมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้ง สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน การทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการ พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อการวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะงาน เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลาได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณี ของภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่

ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เก็ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมทดแทน ตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ องค์กรบริหารส่วน ตำบลหัวทะเล ได้ทำการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านเพชรและองค์กรบริหารส่วน ตำบลเกาะมะนาว ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกันและมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้ อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนด ตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ รายละเอียดดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี 2566	พนักงาน ส่วนตำบล และ พนักงานครู (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.หัวทะเล	๗	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๑	๒๒	๔๑
๒	อบต.บ้านเพชร	๖	๖๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๐	-	๓๐	๕๐
๓	อบต.เกาะมะนาว	๖	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๑๐	๑	๑๑	๒๒

จากตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลหัวทะเล องค์กรบริหารส่วนตำบลบ้าน เพชรและองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะมะนาว ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตราค่าจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการ

กำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสาม หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลทุกคน โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลห้วยทะเล ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยกำหนดการพัฒนาความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การประชุมประจำเดือน การจัดฝึกอบรมในหน่วยงานที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานด้านต่างๆ การศึกษาดูงานในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ให้กับพนักงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จำแนกเป็น ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝน ต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ๑.๒ ปัญหาถนนสำหรับสัญจรยังไม่ครบถ้วน
- ๑.๓ ปัญหาแสงสว่างในทางสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาถนนเข้าแหล่งพื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก เกิดชำรุดเสียหาย
- ๑.๕ ปัญหาด้านระบบน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภคไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำ
- ๒.๒ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
- ๒.๓ ปัญหาการขาดทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เกิดโรคระบาดในผลผลิต
- ๒.๕ ปัญหาประชาชนขาดการส่งเสริมอาชีพ ในยามว่างเว้นจากฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๖ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๕ - ๖๐ ปี)
- ๓.๒ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มีสถานีตำรวจ ๑ แห่ง)
- ๓.๓ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน
- ๓.๔ ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง
- ๓.๕ ปัญหา เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ไม่ได้รับการสนับสนุนจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเท่าที่ควร
- ๓.๖ ปัญหาเยาวชนเข้าไปข้องเกี่ยวกับยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากนัก
- ๔.๒ ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชนยังมีในระดับน้อย
- ๔.๓ ปัญหาการให้บริการประชาชนยังไม่ครบถ้วน
- ๔.๔ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาหาความรู้
- ๔.๕ ปัญหาประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๖ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น
- ๕.๓ ปัญหาที่สาธารณะและป่าไม้ถูกบุกรุกและทำลาย
- ๕.๔ ปัญหาประชาชนไม่รู้จักรีบบริหารจัดการป่าชุมชน
- ๕.๕ ปัญหาเกษตรกรใช้สารเคมีอย่างไม่มีกรรมวิธีระมัดระวังและขาดการป้องกัน
- ๕.๖ ปัญหาเกษตรกรใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยว และเผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว

๖. ด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ ปัญหา น้ำอุปโภค - บริโภค ยังมีไม่เพียงพอและทั่วถึง
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขินขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
- ๖.๓ ปัญหาแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมมีไม่เพียงพอ
- ๖.๔ ปัญหาการขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางและขนาดเล็ก

๗. ด้านการสาธารณสุข (มีสถานอนามัย ๒ แห่ง)

- ๗.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๗.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อและโรคระบาด
- ๗.๓ ปัญหาจากเหตुरบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๗.๔ ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์
- ๗.๕ ปัญหาการระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไม่ทันต่อเหตุการณ์

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ ปัญหาการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ๘.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๘.๓ ปัญหาเด็กและเยาวชนบางส่วนไม่ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จำแนกได้เป็น ๘ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ มีการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก

- ๑.๒ มีถนนสำหรับสัญจรครบถ้วนและได้มาตรฐาน
- ๑.๓ มีไฟแสงสว่างในทางสาธารณะอย่างเพียงพอ
- ๑.๔ มีถนนเข้ายังแหล่งเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ และสะดวก
- ๑.๕ มีระบบน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภคและบริโภคอย่างเพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ มีการฝึกอบรมอาชีพที่ต้องการและถนัดเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๒.๒ มีอาชีพเสริมในระหว่างการว่างวันจากฤดูกาลเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ เงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาสูงขึ้น
- ๒.๕ มีกรรมสิทธิ์ในที่ทำกิน (นส.๓ ก , โฉนด)

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ มีงานทำทั้งในและนอกฤดูกาล
- ๓.๒ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๓ มีฐานะอยู่ในระดับเลี้ยงชีพได้ตามสมควร
- ๓.๔ มีสถานสงเคราะห์คนชรา เด็ก สตรี ผู้พิการ
- ๓.๕ เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๖ ไม่มีผู้ช้องเกี่ยวกับยาเสพติด

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ มีการพัฒนาปรับปรุงการจัดเก็บรายได้ให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๔.๒ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหาร ของประชาชน
- ๔.๓ มีการให้บริการประชาชนอย่างครบถ้วนในการติดต่องานครั้งเดียว
- ๔.๔ มีการจัดระบบการเรียนในชุมชนให้เพิ่มมากขึ้น
- ๔.๕ ประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจในระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๖ มีบุคลากรที่มีความชำนาญ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- ๕.๒ ขจัดปัญหาการรบกวนจากเสียงและกลิ่นอย่างถูกวิธี
- ๕.๓ มีการดูแลคุ้มครองที่ดินสาธารณะและป่าไม้อย่างถูกต้องเป็นระบบ
- ๕.๔ ประชาชนรู้จักวิธีการบริหารจัดการป่าชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.๕ เกษตรกรเลิกใช้สารเคมีอย่างเป็นรูปธรรม
- ๕.๖ เกษตรกรไม่ใช้วิธีการเผาอ้อยในการเก็บเกี่ยว และไม่เผาไร่นาหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตแล้ว

แล้ว

๖. ด้านแหล่งน้ำ

- ๖.๑ มีน้ำอุปโภค - บริโภค อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- ๖.๒ มีการพัฒนาแหล่งน้ำ คูคลอง อย่างเป็นระบบ
- ๖.๓ มีแหล่งน้ำ เพื่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมอย่างเพียงพอ
- ๖.๔ มีแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางและเล็ก อย่างเพียงพอ

๗. ด้านสาธารณสุข

- ๗.๑ มีโรงพยาบาลประจำอำเภอ ๑ แห่ง
- ๗.๒ มีการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยอย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ๗.๓ มีความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อและโรคระบาดจากประชาชน
- ๗.๔ ไม่มีเหตุรบกวนหรือเหตุรำคาญ
- ๗.๕ มีเครื่องมือและอุปกรณ์อย่างเพียงพอ
- ๗.๖ มีการระงับการแพร่ระบาดของโรคติดต่อทันต่อเหตุการณ์

๘. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๘.๑ มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน
- ๘.๒ มีการจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอย่างทั่วถึง
- ๘.๓ มีการอบรมเด็กและเยาวชนให้ประพฤติตามแบบวัฒนธรรมไทย
- ๘.๔ มีการฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการตามภารกิจและตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้กำหนดภารกิจ ไว้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗
- การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)
- การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)
- การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)
- การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ มาตรา ๑๖ (๔)
- การสาธารณสุข การ มาตรา ๑๖ (๕)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) กองช่างมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรไม่เพียงพอต่องาน
 - (๒) บุคลากรที่มีอยู่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ไม่ชำนาญงานด้านอื่น
 - (๓) มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ประชาชนให้ความร่วมมือในการบริจาคพื้นที่ในการก่อสร้างต่างๆ
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) มีพื้นที่สำหรับแหล่งกักเก็บน้ำน้อย

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานที่ดี
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) เครื่องพ่นหมอกควันสำหรับกำจัดมูลและแมลงรบกวนมีจำนวนไม่เพียงพอ เกิดการชำรุดบ่อย
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ประชาชนในพื้นที่ยังมีความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมตามระบอบประชาธิปไตยในระดับน้อย
 - (๒) มีชุมชนแออัดหลายพื้นที่กลายเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุงและแมลงรบกวนซึ่งเป็นพาหะทำให้เกิดโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)
การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการจัดระเบียบชุมชน
สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
 - จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
 - (๒) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนในพื้นที่ครบทุกหมู่บ้าน
 - จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีอุปกรณ์/เครื่องจักร ไม่เพียงพอ เช่น ไม่มีรถยนต์ดับเพลิง เนื่องจากมีงบประมาณไม่เพียงพอ
 - โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีหน่วยเคลื่อนที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสุขภาพประชาชน เช่น หน่วย EMS
 - อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

**การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการวางแผนการส่งเสริม
การลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) องค์กรมีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีตลาดที่มีมาตรฐาน
 - (๒) ไม่มีแหล่งส่งเสริมการขายหรือแสดงสินค้า
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ในพื้นที่ยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)

- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
 - การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)
- การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการคุ้มครอง รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านในการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่
 - อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ยังมีคนตัดไม้ ทำลายป่าในพื้นที่
 - (๒) มีผู้บุกรุกที่สาธารณะ
 - (๓) เกษตรกรยังใช้วิธีการเก็บเกี่ยวผลผลิตที่ผิดวิธี เช่น การเผาไร่อ้อย-ข้าวโพด เพื่อให้สามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แต่ทำลายสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- จุดแข็ง (Strength) ได้แก่
 - (๑) ผู้บริหารเป็นนักพัฒนา ประชาชนชาวบ้าน มีนโยบายในการส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๒) องค์กร/ชุมชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเป็นอย่างดี
- จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่
 - (๑) มีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมไม่เพียงพอ
- โอกาส (Opportunity) ได้แก่
 - (๑) มีสถานที่สำคัญอันเป็นศูนย์รวมในการจัดกิจกรรมในพื้นที่ตำบล
- อุปสรรค (Threat) ได้แก่
 - (๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค (SWOT) ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- **จุดแข็ง (Strength) ได้แก่**
 - (๑) ผู้บริหารมีนโยบายในการบริหารงานท้องถิ่นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน
 - (๒) บุคลากรในหน่วยงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย
- **จุดอ่อน (Weakness) ได้แก่**
 - (๑) งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ
- **โอกาส (Opportunity) ได้แก่**
 - (๑) มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอบำเหน็จณรงค์ จำนวน ๘ แห่ง ซึ่งสะดวก ต่อการประสาน ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
- **อุปสรรค (Threat) ได้แก่**
 - (๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน การคมนาคมไม่สะดวก

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก ได้แก่

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ภารกิจรอง ได้แก่

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) ควบคุมประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ปัญหาในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมักจะประสบปัญหาการขาดทุนและบางคนไม่มีที่ดินทำกิน เป็นของตนเองต้องเช่าที่ดินของผู้อื่นทำให้มีรายได้น้อย ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร ปัญหาทางเข้าพื้นที่ทำการเกษตรไม่สะดวก ปัญหาหยาเสพติด ปัญหาด้านการศึกษา ซึ่งก็ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจตามมาด้วย ซึ่งปัญหาเหล่านี้ เป็นเพียงส่วนบางส่วน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จะต้องนำมาหาแนวทางแก้ไขต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและกองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๒ อัตรากำลัง เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ
รับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

เห็นชอบ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วย ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<p>1. สำนักปลัด</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์- งานการเลือกตั้ง- งานการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p><u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน- สิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานแผนพัฒนาบุคลากร- งานบรรจุและแต่งตั้ง <p><u>1.3 งานแผนงานและงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	<p>1. สำนักปลัด</p> <p><u>1.1 งานราชการทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์- งานการเลือกตั้ง- งานการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ <p><u>1.2 งานบริหารงานบุคคล</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง- งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ- งานจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ แก้ไข บันทึก ข้อมูลทะเบียนประวัติ- งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน- สิทธิสวัสดิการทุกประเภท- งานแผนพัฒนาบุคลากร- งานบรรจุและแต่งตั้ง <p><u>1.3 งานแผนงานและงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ- งานยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<p><u>1.4 งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิจารณาร้องทุกข์และพิจารณาอุทธรณ์ <p><u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและ การเกษตร <p><u>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและ เทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p><u>1.7 งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การ ประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี 	<p><u>1.4 งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพิจารณาร้องทุกข์และพิจารณาอุทธรณ์ <p><u>1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง และแจ้งเตือนภัย - งานแผนการระงับเหตุ - งานแผนการช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและ การเกษตร <p><u>1.6 งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่ง น้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี ทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร <p><u>1.7 งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การ ประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น - งานระเบียบการทะเบียนประวัติ - งานตรวจสอบ พิจารณา ให้คำปรึกษา แนะนำ การ จัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<p>2. กองคลัง</p> <p><u>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ <p><u>2.2 งานการจัดทำบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ภาษีทะเบียน ทรัพย์สินและเอกสารต่าง ๆ - งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ แผนที่และทะเบียน ทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ <p><u>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี 	<p>2. กองคลัง</p> <p><u>2.1 งานการจ่ายเงิน – การรับเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ <p><u>2.2 งานการจัดทำบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนา รายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ - งานจัดเก็บและดูแลบำรุงรักษาแผนที่ภาษีทะเบียน ทรัพย์สินและเอกสารต่าง ๆ - งานควบคุม ดูแล ตรวจสอบระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับ แผนที่และทะเบียน ทรัพย์สินในระบบคอมพิวเตอร์ - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ <p><u>2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท <p>3. กองช่าง</p> <p><u>3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ประจำปี

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p><u>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p><u>3.3 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>4.1งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค <p><u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน <p><u>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรค</u> <u>ไม่ติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค 	<ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ <p><u>3.2 งานออกแบบและเขียนแบบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคา - งานประเมินราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ <p><u>3.3 งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ <p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>4.1งานบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข - งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ - งานคุ้มครองผู้บริโภค <p><u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานหลักประกันสุขภาพ - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน <p><u>4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรค</u> <u>ไม่ติดต่อ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<p><u>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย <p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ <p><u>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p><u>5.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศก์ <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>6.1 งานสวัสดิการและงานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และ การ สังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ 	<p><u>4.4 งานบริการรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย <p>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p><u>5.1 งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ การศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย - งานพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ - งานการกีฬาและนันทนาการ <p><u>5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศาสนา - งานกิจกรรม วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น - งานส่งเสริมศาสนาเพื่อชุมชน <p><u>5.3 งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย - งานศึกษานิเทศก์ <p>6. กองสวัสดิการสังคม</p> <p><u>6.1 งานสวัสดิการและงานพัฒนาชุมชน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และ การ สังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567-2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)
<ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <u>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว <u>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ 7. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน <u>6.2 งานสังคมสงเคราะห์</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินชีวิตในครอบครัว <u>6.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ 7. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน

เห็นชอบ

เห็นชอบ

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

1. สำนักงานปลัด - ปริมาณงาน 14.02 / อัตราที่ต้องการ 14 คน

$$\frac{1,161,285}{82,800} = 14.02$$

2. กองคลัง - ปริมาณงาน 9.53 / อัตราที่ต้องการ 9 คน

$$\frac{789,255}{82,800} = 9.53$$

3. กองช่าง - ปริมาณงาน 8.24 / อัตราที่ต้องการ 8 คน

$$\frac{682,360}{82,800} = 8.24$$

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ปริมาณงาน 13.07 / อัตราที่ต้องการ 13 คน

$$\frac{1,082,120}{82,800} = 13.07$$

5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - ปริมาณงาน 15.76 / อัตราที่ต้องการ 15 คน

$$\frac{1,303,140}{82,800} = 15.74$$

6. กองสวัสดิการสังคม - ปริมาณงาน 4.80 / อัตราที่ต้องการ 4 คน

$$\frac{397,260}{82,800} = 4.80$$

ดังนั้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงกำหนดกำหนดอัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

เห็นชอบ

เห็นชอบ

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (10-3-00-1101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (10-3-01-2101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (10-3-01-3102-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (10-3-01-3103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.) 10-3-01-3104-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) 10-3-01-3105-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.) (10-3-01-4101-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พง./ชง.) (10-3-01-4805-001)	1	1	1	1	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
แม่บ้าน (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง (04)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) (10-3-04-2102-001)								(ร้องขอ ก.อบต)

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	จัดเก็บ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง (05)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ กสธ.)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (10-3-05-4701-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) (10-3-05-4706-001)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต)
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (10-3-06-2104-001)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (10-3-06-3601-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการสาขาภิบาล (ปก./ชก.) (10-3-06-3606-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-06-4101-003)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คณงานทั่วไป (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานประจำระยะ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
คณงานทั่วไป	5	5	5	5	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม (ร้องขอ ก.อบต)
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (10-3-08-2107-001)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (10-3-08-3803-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.) (10-3-08-3806-001)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-002)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวทะเล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+1	-	-	รองบจัดสรร
ครู (10-3-08-6600-430)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-431)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-432)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-6600-429)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
กองสวัสดิการสังคม (11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)								
(10-3-11-2105-001)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-3801-001)								
นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
(10-3-11-3801-001)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-4801-001)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
ตรวจสอบภายใน (12)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-12-3205-001)								
รวมทั้งสิ้น	58	63	63	63	+5	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2567-2569)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล อำเภอป่าเห็ญจณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัด (01)	12	12	12	12	-	-	-	
กองคลัง (04)	8	8	8	8	-	-	-	
กองช่าง (05)	8	8	8	8	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	10	12	12	12	+2	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (08)	14	16	16	16	+2	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	4	5	5	5	+1	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	58	63	63	63	+5	-	-	

เห็นชอบ

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

หลังเปิดกรอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในขวง ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น/กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
สำนักปลัด อบต. (01)																			
2	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	180,720	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	15,060
5	นิติกร	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	318,960	0	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	1	439,680	0	1	1	1	-	-	-	13,800	14,400	15,120	453,480	467,880	483,000	36,640
ลูกจ้างประจำ																			
9	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานจ้างตามภารกิจ		1	1	298,200	0	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	8,880	306,840	315,720	324,600	24,850
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	172,680	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	179,040	185,640	192,480	14,390
11	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	-	143,160	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,920	154,920	161,160	11,930
12	แม่บ้าน (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	10,080
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
กองคลัง (04)																			
14	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	364,440	372,720	379,800	15,840
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	27,490
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	14,030
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	-	138,120	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	ว่างเต็ม

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	164,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	170,760	177,120	183,720	13,720		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	162,240	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	168,240	174,480	180,960	13,520		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	147,600	0	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	153,000	158,640	164,520	12,300		
	กองช่าง (05)																				
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม		
23	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม		
24	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม		
25	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม		
26	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	1	140,400	0	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	145,800	151,920	157,920	11,700		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
27	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	157,560	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	163,320	169,320	175,560	13,130		
28	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	157,560	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	163,320	169,320	175,560	13,130		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
29	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																				
30	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม		
31	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,760	226,080	233,760	242,520	18,200		
32	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม		
33	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	-	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
34	คนงานทั่วไป (ทักษะ)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	9,990		
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
35	คนงานประจำรถขยะ		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม		
36	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		
37	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000		

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
38	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
39	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
40	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
41	คนงานทั่วไป		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
42	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
43	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	1	429,240	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
44	นักสันทนการ	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
45	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
46	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	127,200	0	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	131,880	136,800	141,840	10,600
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
47	แม่บ้าน (ทั่วไป)		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	9,000
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหัวทะเล																		
48	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
49	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
50	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
51	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
52	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
53	ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาฯ		1	1	15,000	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					68,160	0							9,960	10,440	10,800	78,120	88,560	99,360	งบท้องถิ่น
54	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					35,400	0							6,000	6,240	6,480	41,400	47,640	54,120	งบท้องถิ่น
55	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	1	9,400	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
					38,040	0							6,120	6,360	6,600	44,160	50,520	57,120	งบท้องถิ่น

เห็นชอบ

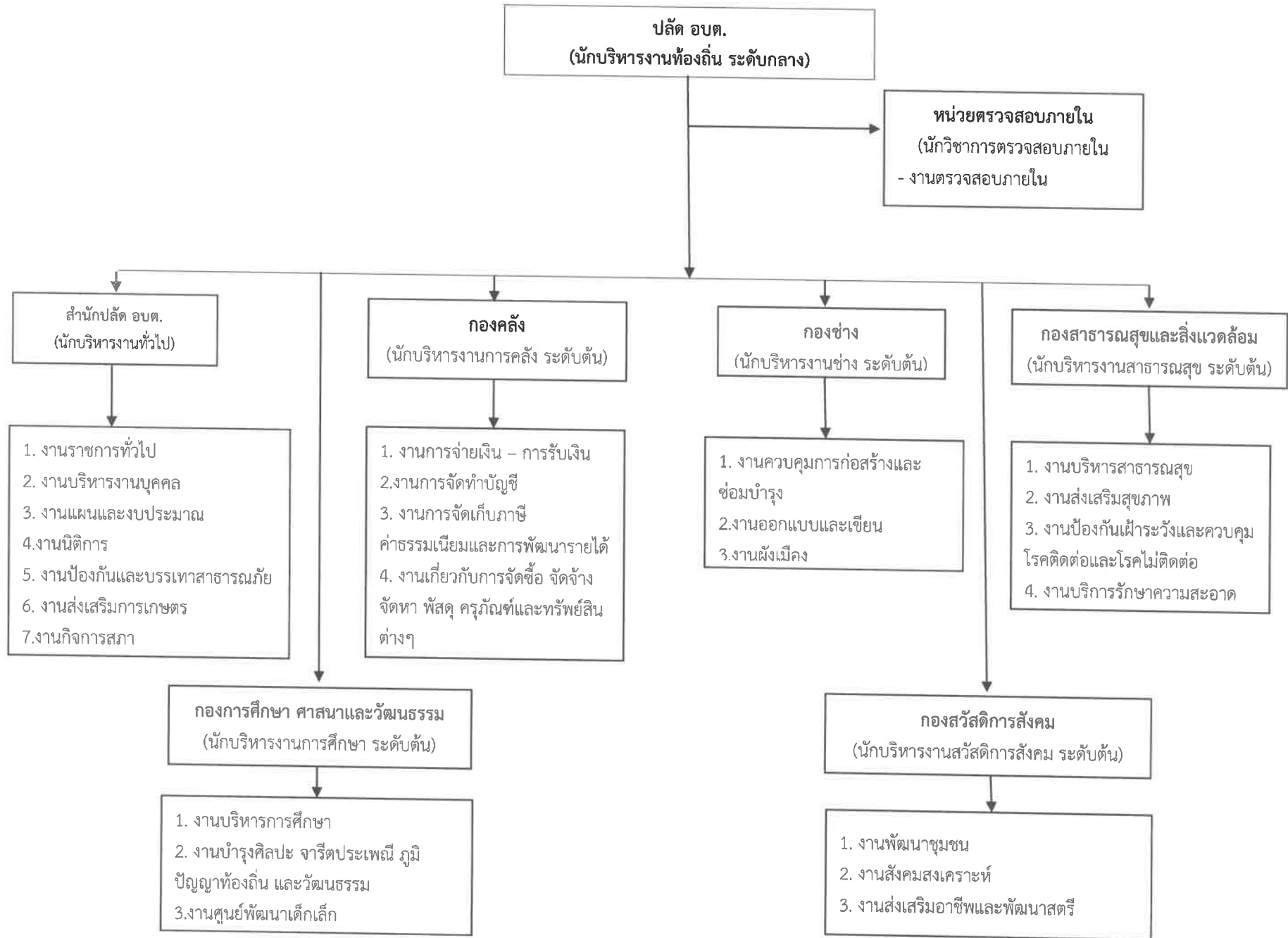
เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
56	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		1	-	147,000	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,880	159,000	165,360	งบท้องถิ่น
57	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	งบท้องถิ่น
กองสวัสดิการสังคม (11)																			
58	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	39,080
59	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	36,310
60	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	1	-	0	0	1	1	1	+1			355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
61	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปจ./ขม.	1	1	194,280	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	16,190
62	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	153,960	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	159,480	165,240	171,240	12,830
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																			
63	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
(5)	รวม		63	41	12,207,260	420,000	63	63	63	+5	-	-	1,762,380	450,120	452,640	14,355,840	14,805,960	15,258,600	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																		
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															2,153,376	2,220,894	2,288,790	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															16,509,216	17,026,854	17,547,390	
																32.09	31.52	30.93	

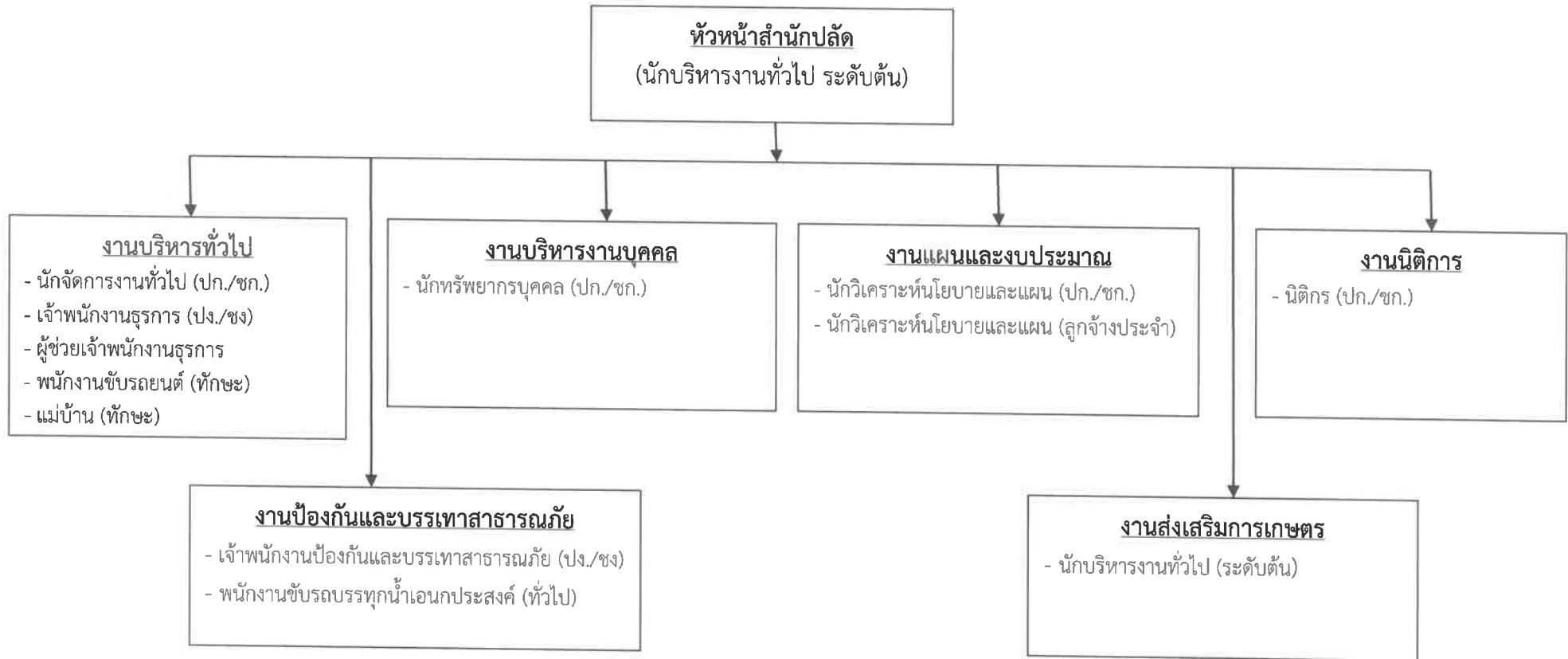
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 49,000,000 บาท ✓
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน = 51,450,000 บาท (เพิ่มขึ้น5% จาก งบประมาณ.66 =2,450,000)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน = 54,022,500 บาท (เพิ่มขึ้น5% จาก งบประมาณ.67 =2,572,500)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน = 56,723,625 บาท (เพิ่มขึ้น5% จาก งบประมาณ.68 =2,701,1125)

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

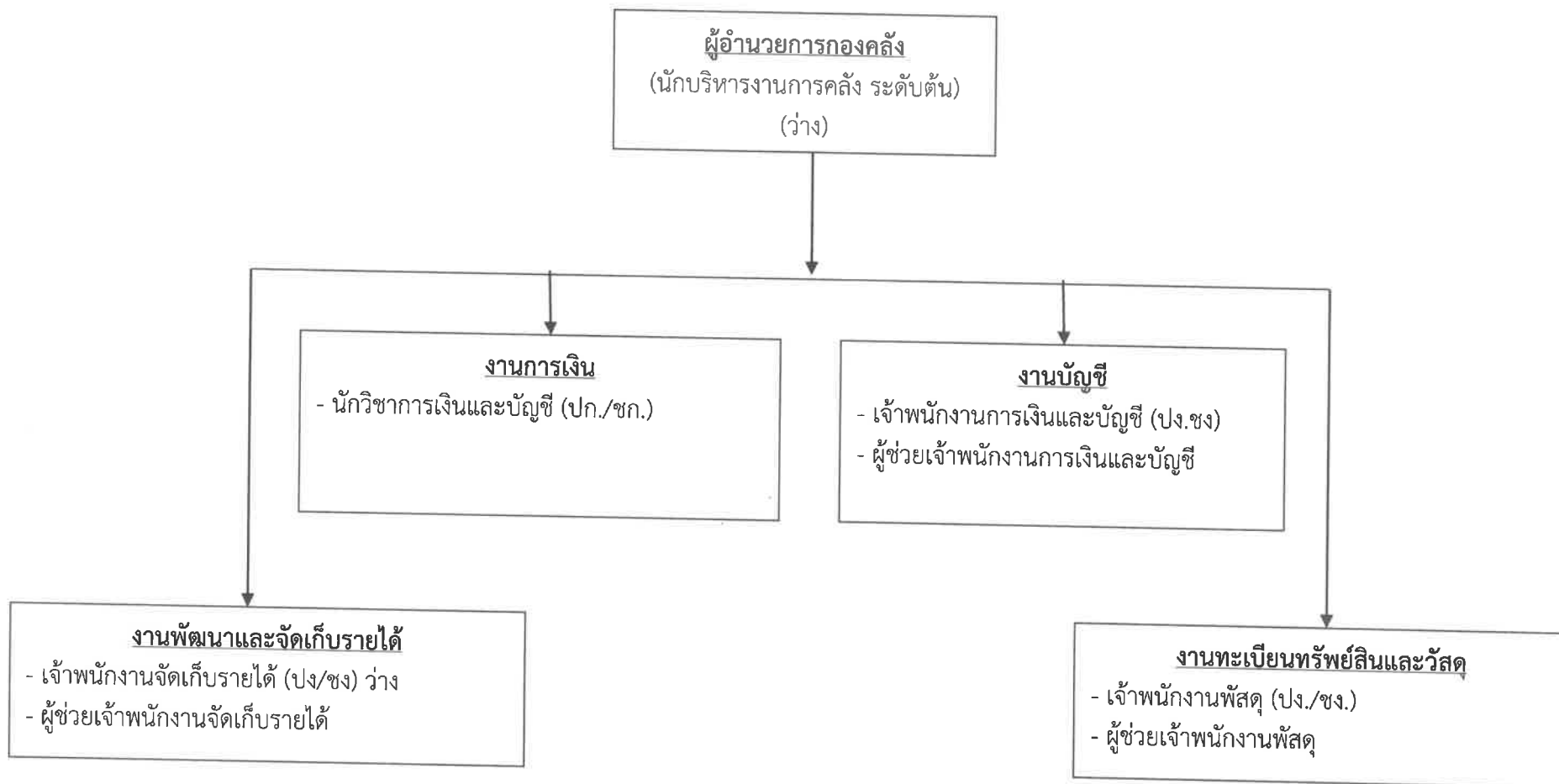


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



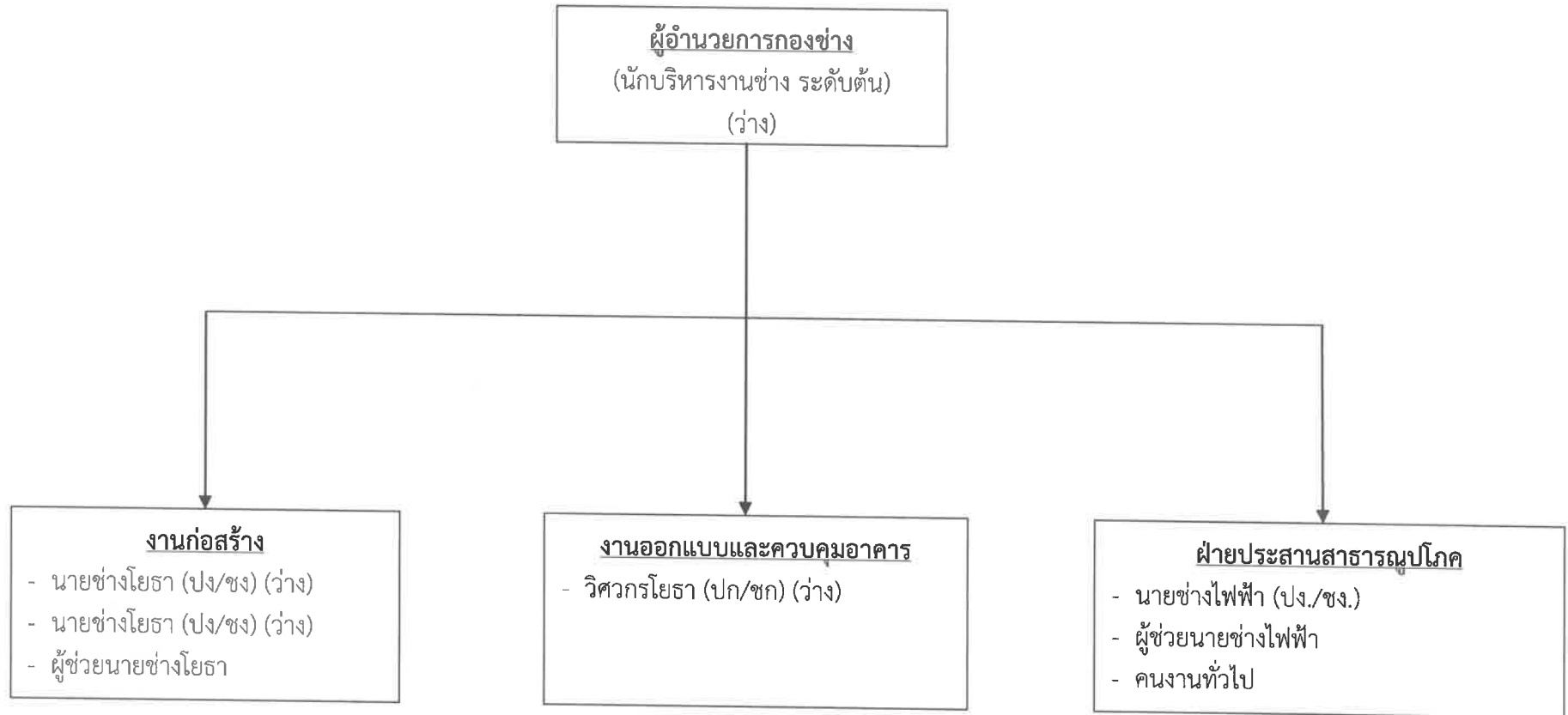
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	4	-	2	-	1	3	1

โครงสร้างกองคลัง



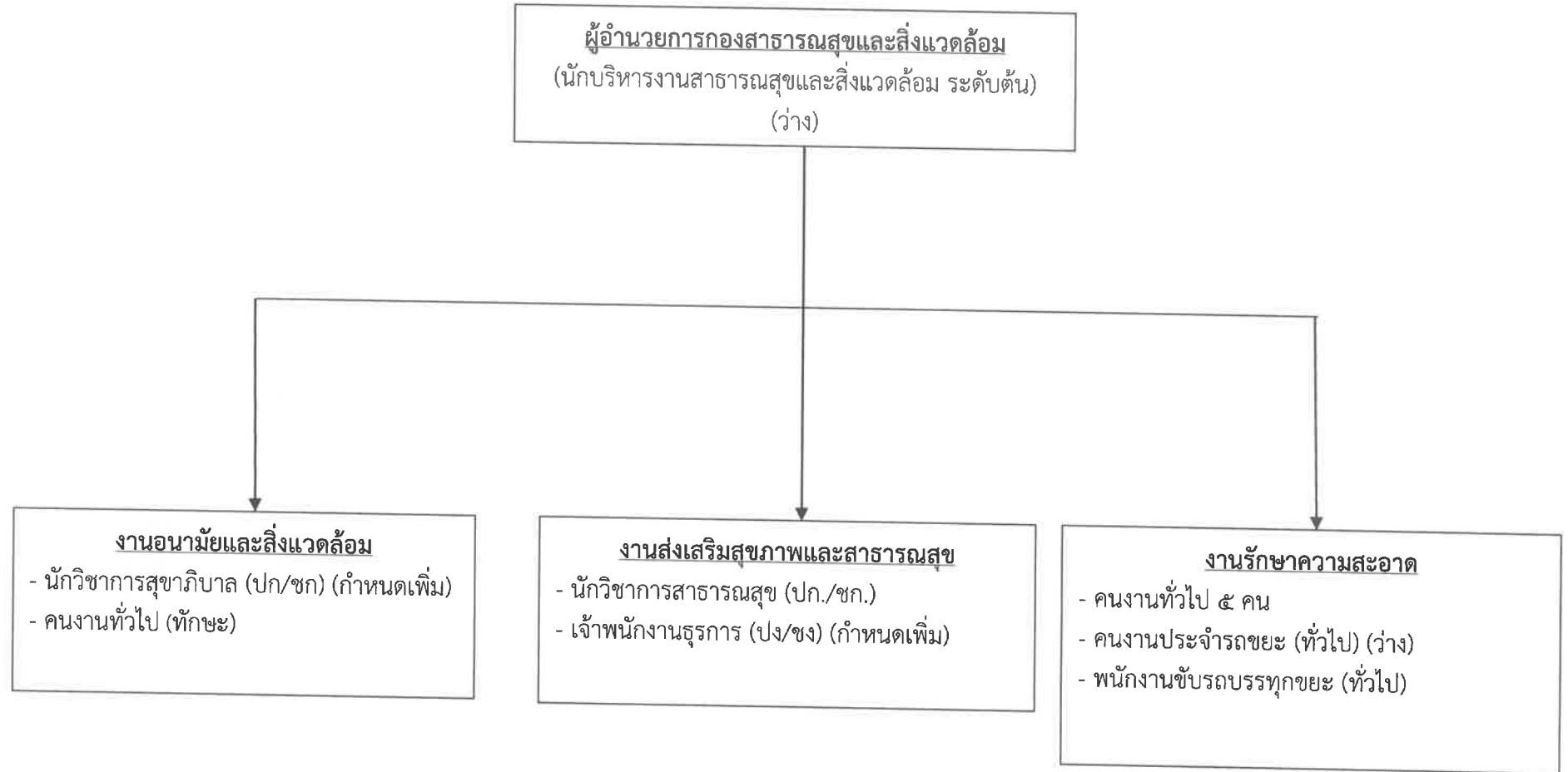
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	3	-

โครงสร้างกองช่าง



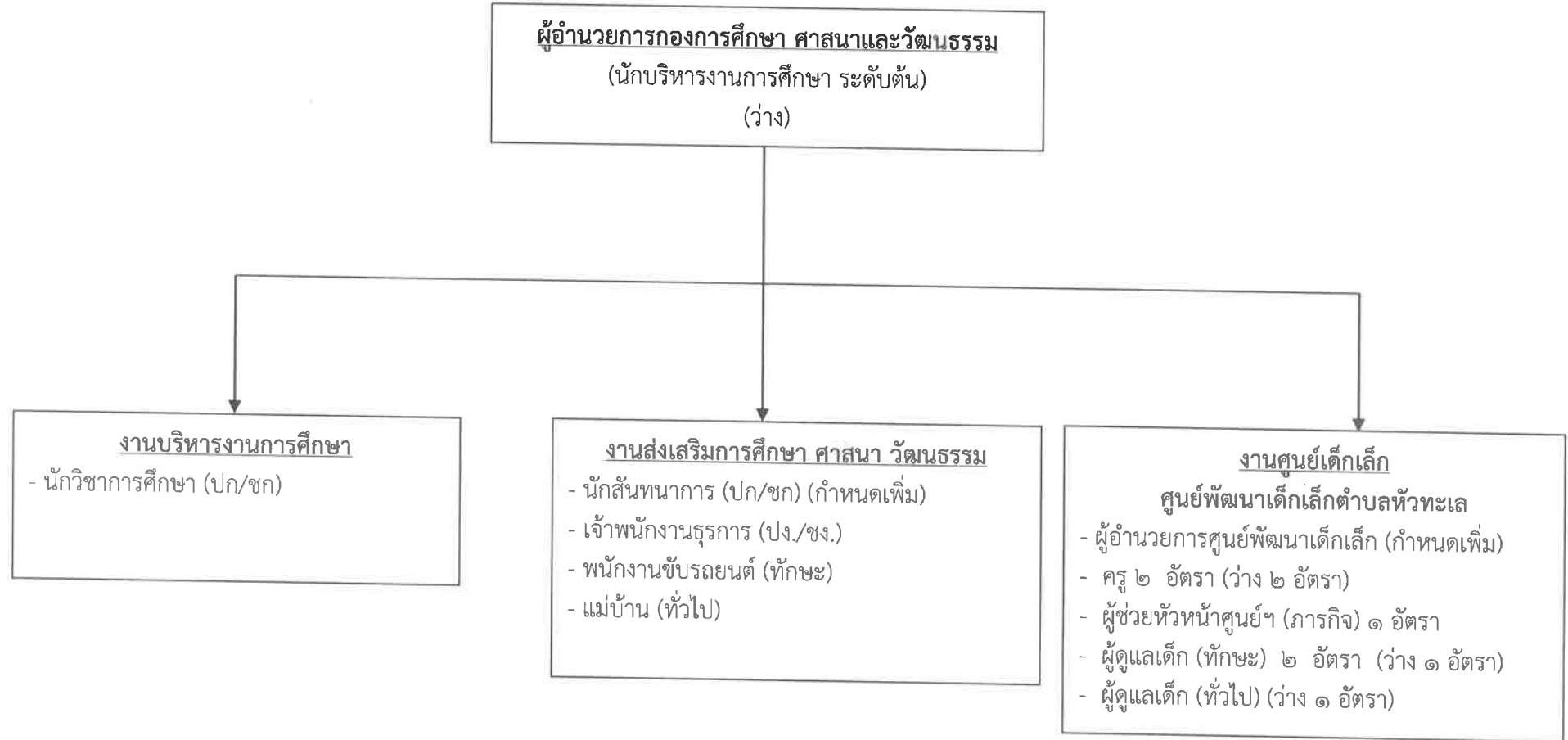
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	6

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

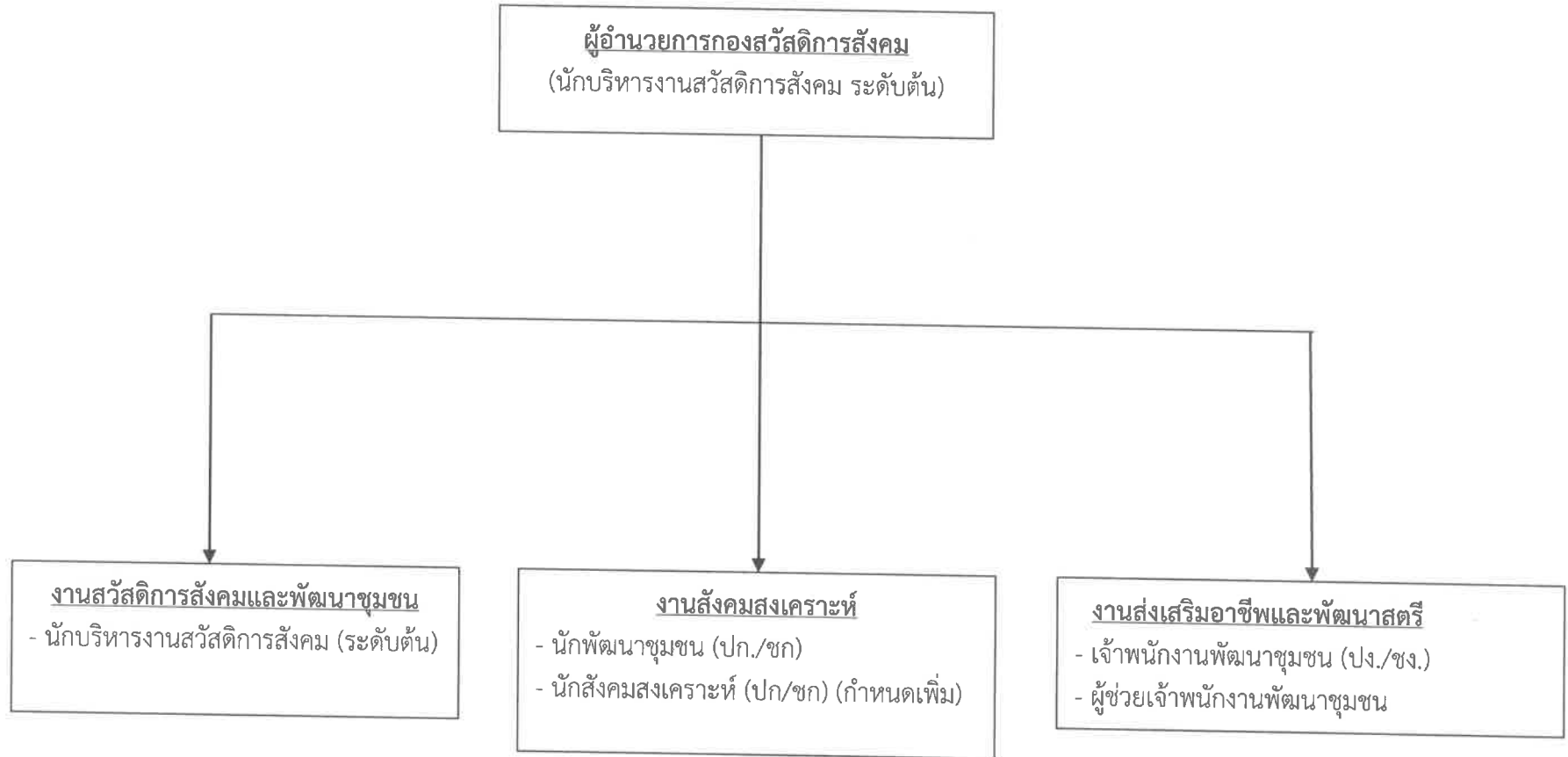


ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	พง.	ลูกจ้างประจำ
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
-

ระดับ	ครู คศ.1	ครู คศ.2	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	2	4	1

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	1	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน



งานตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก)
(ว่าง)

11. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	-	-	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (45670X12)	134,400 (5,600X2x12)	-	682,440 (ว่างเต็ม)
2	นายอนนท์ ดาไม้	ป.ตรี	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	442,320 (36,860X12)	42,000 (3,500X12)	-	484,320
3	นางสาวชนัชชิตา บวกโธสง	ป.โท	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	429,240 (35,770X12)	-	-	429,240
4	นางสาวมนัสวี ภูริพันธุ์ภิญโญ	ป.โท	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	180,720 (15,060X12)	-	-	180,720
5	นายสุณัฐพล เคนเหลื่อม	ป.ตรี	10-3-01-3104-001	นิติกร	ปก.	10-3-01-3104-001	นิติกร	ปก.	185,040 15,420x12	-	-	185,040
6	นางสาวอนรรรัตน์ กำริสุข	ป.ตรี	10-3-01-3105-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	10-3-01-3105-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	185,040 15,420x12	-	-	185,040
7	นางสาววิภาดา ภูริโรจนวงศ์	ปวส.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	318,960 (26,580X12)	-	-	318,960
8	พ.อ.อียอด ออบสุวรรณ	ป.ตรี	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	439,680 (36,640X12)	-	-	439,680
9	ลูกจ้างประจำ นายสมชาย ออบสุวรรณ		-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	298,200 (24,850X12)	-	-	298,200
10	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นันทวีรัตน์ คำขุนทด		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,680 (14,390X12)	-	-	172,680
11	-		-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	108,000 (9,000X12)	-	-	(ว่างเต็ม)
12	นางนุจลี ไม้่งปราณีต		-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน (ทักษะ)	-	120,960 (10,080X12)	-	-	120,960

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
13	พนักงานจ้างทั่วไป นายปัญญา แสไพศาล		-	พนักงานขับบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	-	พนักงานขับบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 -
14	กองคลัง -	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
15	น.ส.ณัฐมน ชำนาญกุล	ป.ตรี	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก..	190,080 (15,840x12)	-	-	190,080
16	น.ส.ขวัญพิชชา มุขขุนทด	ป.ตรี	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	329,880 (27490x12)	-	-	329,880
17	น.ส.วิจิตรา ประสมทรัพย์	ปวส.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	168,360 (14030x12)	-	-	168,360
18	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	-	ว่างเดิม 138,120
19	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สมฤดี เสน่ห์จันทร์		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	164,640 (13,720x12)	-	-	164,640
20	น.ส.ภรณ์ชนก กิ่งปลัด		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ จัดเก็บรายได้	-	162,240 (13520x12)	-	-	162,240
21	น.ส.จุฑามาศ โมกศิริ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	147,600 (12300x12)	-	-	147,600
22	กองช่าง -	-	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 335,320
23	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	335,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 335,320
24	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900
25	-	-	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) 297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
26	นายธนพงษ์ โชติธโรสง	ปวส.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	10-3-05-4706-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	140,400 (11,700x12)	-	-	140,400
27	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายมนตรี สุทธิวิเศษ		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	157,560 (13130x12)	-	-	157,560
28	นายพรรัตน์ นิมขุนทด		-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	157,560 (13130x12)	-	-	157,560
29	พนักงานจ้างทั่วไป นายอภัยนิษฐ์ ฝื่อนบำเรอ		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
30	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
31	นายอภิรักษ์ ปิตาระเต	ป.เอก	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
32	-	-	-	-	-	(10-3-06-3606-001)	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	180,720 (15,060x12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 180,720
33	-	-	-	-	-	(10-3-06-4101-003)	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	138,120 (11510x12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 138,120
34	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.สุชนัน เผ่าทองคู่ พนักงานจ้างทั่วไป		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
35	นายบุญจันทร์ ภิญโยวงษ์		-	คณงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	คณงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
36	-	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	(ว่างเดิม) 108,000
37	นายอำนาจ ฟากวิสัย		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
38	นายรมชัย เทียวประสงค์		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
39	นายมงคล โฉมสันเทียะ		-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
40	นายธนกร ผึ้งสระ	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
41	นายสุวิทย์ เลิงขุนทด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
42	-	-	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	(ว่างเดิม) 435,600
43	นางสาวพรทิพย์ หาญวิชา	ป.โท	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	429,240 (35770x12)	-	-	429,240
44	-	-	-	-	-	10-3-08-3806-001	นักสันทนการ	ปค./ชก.	180,720 (15,060*12)	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 180,720
45	-	-	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	138,120 (11,510x12)	-	-	(ว่างเดิม) 138,120
46	นายสมชาย พับขุนทด	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	127,200 (10,600x12)	-	-	127,200
47	นางนวลจันทร์ โหม่งปราณีต	-	-	แม่บ้าน (ทั่วไป)	-	-	แม่บ้าน (ทั่วไป)	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
48	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลห้วยทะเล	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม รอการจัดสรรจาก สอ./ สำนักงบประมาณ
49	-	-	10-3-08-6600-429	ครู	-	10-3-08-6600-429	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
50	นางกัญญา พูลพันธ์	ป.โท	10-3-08-6600-430	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-430	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	-	383,880 (31,990x12)	42,000 (3,500x12)	-	367,440 เงินอุดหนุน
51	น.ส.ฉวี ฉิมवास	ป.ตรี	10-3-08-6600-431	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-431	ครู (วิทยฐานะ) ครูชำนาญการ	-	368,160 (30,680x12)	-	-	368,160 เงินอุดหนุน
52	-	-	10-3-08-6600-432	ครู	-	10-3-08-6600-432	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
53	พนักงานจ้าง น.ส.ปิ่นลดา ตรีวิธ		-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	271,320	-	-	271,320
54	นางนงนุช ยุทธกล้า		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(15,000+7,610X12) 165,240	-	-	(เงินอุดหนุน-งบท้องถิ่น) 165,240
55	นางสุภัทรา เปรมไธสง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(9,400+4,370X12) 165,000	-	-	(เงินอุดหนุน-งบท้องถิ่น) 165,000
56	-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	(9,400+4,350X12) -	-	-	(เงินอุดหนุน-งบท้องถิ่น) (ว่างเดิม)
57	-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	(9,000X12) 108,000	-	-	(เงินอุดหนุน-งบท้องถิ่น) (ว่างเดิม) 108,000
58	กองสวัสดิการสังคม นางสุภาวดี พากวิสัย	ป.โท	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	10-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	468,960	42,000	-	510,960
59	นายธีรวัฒน์ ศรีนวกุล	ป.โท	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	10-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	(39,080X12) 435,720	(3,500x12)	-	435,720
60	-		-	-	-	10-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ป.ก./ชก.	(36,310X12) 180,720	-	-	(กำหนดเพิ่ม) 180,720
61	นายอนุชิต ฉัตรธนกร	ป.ตรี	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	10-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	(15,060x12) 194,280	-	-	194,280
62	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางเจียรนัย มีตรขุนทด		-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	(16,190X12) 153,960	-	-	153,960
63	ตรวจสอบภายใน		10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	10-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	(12,830X12) 180,720	-	-	180,720
									(15,060X12)			

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะเครือข่ายมากกว่า ตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาคือความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

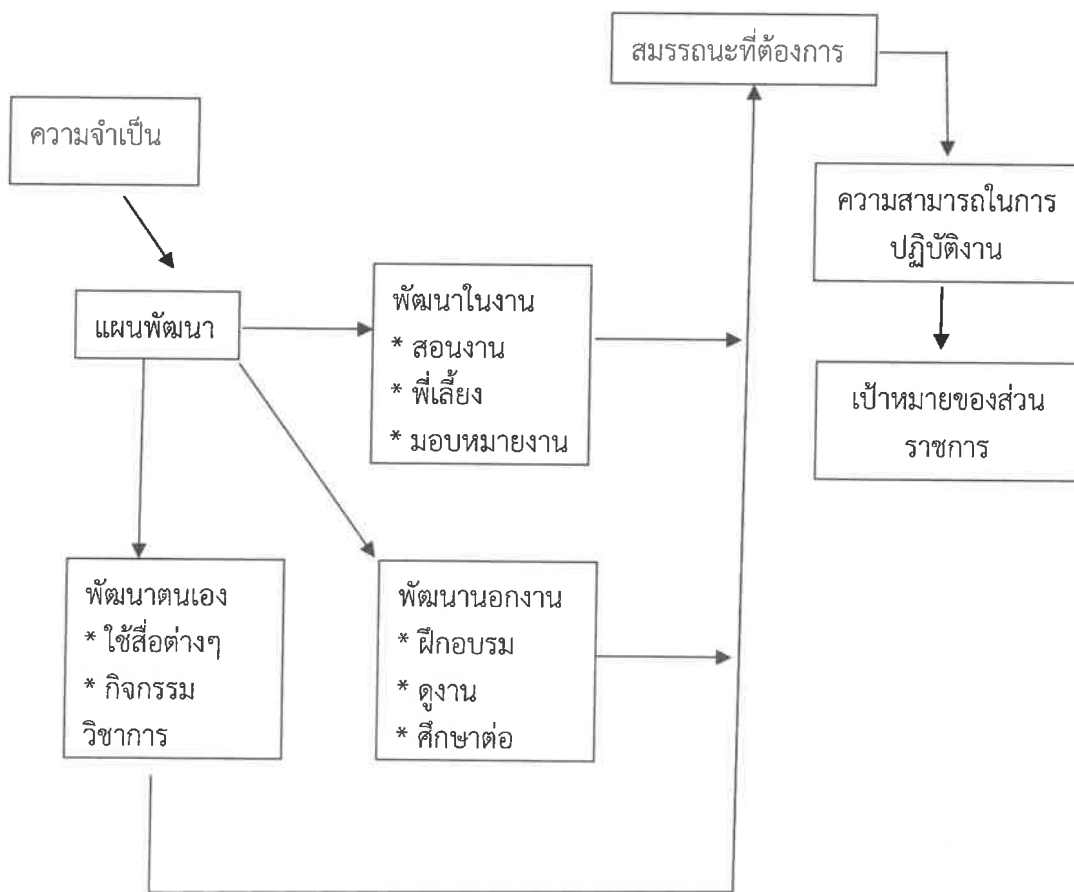
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. จัดประชุมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๒. จัดฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความรู้ความสามารถในหน้าที่ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. ส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการและหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและที่หน่วยงานของรัฐและเอกชนจัดทำ ตามฐานะทางการคลังและความเหมาะสมกับระยะเวลาการฝึกอบรม
๔. จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้าศึกษาดูงานตามที่หน่วยงานของรัฐและเอกชน ดำเนินการ ทั้งนี้ตามความจำเป็นและฐานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล
๕. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับศูนย์ประสานแผนองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบำเหน็จณรงค์ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อพัฒนาทักษะ วิธีการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์
๖. ส่งเสริมแนะนำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ได้ศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่กับสถาบันการศึกษาภายในจังหวัดและนอกจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นต้น เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มวิทยฐานะและวุฒิการศึกษาของพนักงาน

แผนผังการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการ



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. เป็นยึดหลักทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

ที่ สป ๗๕๖๐๑ /

วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

เรื่องเดิม

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเลจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ระเบียบ/ข้อบังคับ

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |

๘. หัวหน้าสำนักปลัด

๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน


กรรมการและเลขานุการ

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามต่อไป

(ลงชื่อ)



(นางสาวชนัชชิตา บวกโธสง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)


(นายอนนท์ ดาไม้)

หัวหน้าสำนักปลัด

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)


(นางสุภาวดี ฟากวิสัย)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

- คำสั่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล
(/) อนุมัติ () ไม่อนุมัติ เพราะ

(ลงชื่อ)

ส.ก.ท.ร.ค.

(นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปรีชา)
นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

ที่ ๔๖๔/๒๕๖๖

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

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรมและเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด


อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖


(นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปรีชา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล
ที่ สป ๗๕๖๐๑/
เรื่อง ขอเชิญประชุม

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ที่ ๔๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์อัตรากำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตำบล

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ ยุติธรรม และเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมพิจารณาเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล และขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องพร้อมกัน จัดเตรียมข้อมูลที่จะพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ในการประชุมครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตาม วัน เวลาและสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปริษา)

ประธานคณะกรรมการ

ทราบและถือปฏิบัติ

ชื่อหน่วยงาน	รายชื่อ	ลายมือชื่อ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นางสาววดี ฟากวิสัย	
สำนักปลัด	นายอนนท์ ดาไม้	อนนท์
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นายอนนท์ ดาไม้	อนนท์
กองช่าง	นายอนนท์ ดาไม้	อนนท์
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	นางสาวพรทิพย์ หาญวิชา	
กองสวัสดิการสังคม	นางสาววดี ฟากวิสัย	
กองคลัง	นางสาวขวัญพิชชา मुखขุนทด	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปรีชา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นางสุภาภรณ์ นิลประทีปปรีชา	หมายเหตุ
๒	นางสุภาวดี ฟากวิสัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม รักษาราชการปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	นางสุภาวดี ฟากวิสัย	ประธาน กรรมการ
๓	นางสาวขวัญพิชชา มุขขุนทด	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีรักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	นางสาวขวัญพิชชา มุขขุนทด	กรรมการ
๔	นางสาวพรทิพย์ หาญวิชา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษา ราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา	นางสาวพรทิพย์ หาญวิชา	กรรมการ
๕	นายอนนท์ ดาไม้	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองช่าง	นายอนนท์ ดาไม้	กรรมการ
๖	นายอนนท์ ดาไม้	หัวหน้าสำนักปลัดรักษาราชการ แทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นายอนนท์ ดาไม้	กรรมการ
๗	นางสุภาวดี ฟากวิสัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นางสุภาวดี ฟากวิสัย	กรรมการ
๘	นายอนนท์ ดาไม้	หัวหน้าสำนักปลัด	นายอนนท์ ดาไม้	กรรมการและ เลขานุการ
๙	นางสาวชนัชชิตา บวกไธสง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	นางสาวชนัชชิตา บวกไธสง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐	นางสาววิภาดา ภูรีโรจนวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	นางสาววิภาดา ภูรีโรจนวงศ์	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น. เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้วดิฉันขอเปิดการประชุมตามวาระการประชุมค่ะ

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ ตามหนังสือ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ ๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.หัวทะเล ตามคำสั่ง อบต.หัวทะเล ที่ ๔๖๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเลโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยให้จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะเวลา ๓ ปี หรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุม

- เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการประชุม-

ระเบียบวาระที่ ๓ สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เสนอให้ที่ประชุมทราบ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประธาน

ดิฉันขอเชิญทางผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

อ้างถึง หนังสือ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์ การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหา ภายในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าเป็นแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ ตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวน เท่าใด จึงจะทำ

ให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ย่างงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นพนักงานส่วนตำบลรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้ เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมดเปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากเกษียณอายุราชการ หรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

ตามที่ดิฉันได้ให้ทางเลขาแจ้งให้คณะกรรมการฯทุกท่านได้ทราบในข้างต้นแล้วนั้นต่อไปเราจะมาร่วมกันวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนาในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบว่า ในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่
๒. การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ

SWOT เพื่อให้การ ดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. การวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การ ปฏิบัติงานตาม

๔. ภารกิจอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มี อยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดย พิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนา อำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในพื้นที่ ซึ่งสามารถ ดำเนินการดังนี้

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามข้อ ๑ โดยพิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงาน ในส่วนราชการนั้น

๓. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม ข้อ ๒ ต้องเป็น ตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว

๔. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมดโดยระบุ การ กำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และ ปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตาม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานและปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นอันดับแรก เพราะ หากขอ กำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของ บุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานด้วยของตัวข้าราชการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

๕. ให้ อบต. เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ เมื่อ ก.จังหวัด เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วให้ อบต.ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้าง (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ ตำแหน่ง

๖. วางในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างเคร่งครัด กรณีสายงานผู้ปฏิบัติและพนักงานจ้างว่างหากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ให้ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งนั้น

๗. เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แล้วให้ อบต. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีถัดไป (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนเป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นอกจากนี้ เราจะร่วมกันวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวทะเลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการเกษตรเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยให้หัวหน้าส่วนแต่ละส่วนช่วยกันวิเคราะห์ SWOT ร่วมกันเป็นแบบองค์รวม

หัวหน้าสำนักปลัด
(นายอนนท์ ดาไม้)

กระผมขอเสนอจุดแข็ง (Strength = S) ของตำบลหัวทะเลประกอบด้วย

๑. พื้นที่ของตำบลหัวทะเลมีความเหมาะสมในการทำการเกษตรสามารถปลูกพืชเศรษฐกิจได้หลายชนิดได้แก่ ข้าว ข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง และพริก เป็นต้น
๒. ตำบลหัวทะเลเป็นแหล่งศูนย์กลางการคมนาคมระหว่างภาคกลางสู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
๓. มีโรงเรียนระดับประถมศึกษา...๗ แห่ง และมีมัธยมศึกษา(ขยายโอกาส)...๑ แห่ง สามารถให้บริการการศึกษาได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
๔. มีหน่วยงานให้บริการในตำบลอย่างหลากหลาย ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหัวทะเล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขาดิน สถานีตำรวจภูธรหัวทะเล และสถานีไฟฟ้าย่อยบำเหน็จณรงค์
๕. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนราชการต่างในพื้นที่
๖. มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๗. เมืองครุฑชุมชนเข้มแข็งเป็นแรงขับเคลื่อนภาคประชาสังคมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๘. มีพื้นที่เหมาะแก่การรองรับการลงทุนและมีโรงงานรองรับการผลิตวัตถุดิบทางการเกษตร

ผู้อำนวยการกอง
การศึกษา
(นางสาวพรทิพย์ หาญวิชา)

ดิฉันขอเสนอจุดอ่อน (Weakness = W) ของตำบลห้วยทะเล ประกอบด้วย

๑. ขาดการจัดการด้านผังเมือง การกำหนดเขตพื้นที่ในการก่อสร้างอาคาร

๒. เด็กและเยาวชนบางส่วนไม่นิยมศึกษาต่อในระดับสูง ทำให้เกิดการว่างงาน และเกิดปัญหาทางสังคม

๓. ผู้ปกครองขาดความมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในพื้นที่ โดยส่งเข้าศึกษาในตัวอำเภอ จังหวัด และต่างจังหวัด

๔. ไม่มีแหล่งต้นน้ำ มีแหล่งกักเก็บน้ำแต่ไม่มีประสิทธิภาพในการกักเก็บน้ำ เนื่องจากเป็นที่ราบสูง ระบบชลประทานยังไม่ดีพอ และน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ

๕. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล

๖. มีการระบาดของยาเสพติด เนื่องจากเป็นพื้นที่ติดต่อระหว่างภาคกลางสู่ภาคอีสาน จึงเป็นเส้นทางลำเลียงยาเสพติด

๗. พื้นที่บางแห่งเป็นดินเค็ม และดินทรายทำการเกษตรไม่ได้ผลเท่าที่ควร หรือผลผลิตทางการเกษตรมีคุณภาพต่ำ

๘. มีการใช้สารเคมีในปริมาณมากในภาคเกษตรกรรม

๙. ประชาชนขาดวินัยทางการเงิน เป็นเหตุให้มีหนี้สินในครัวเรือน

๑๐. กลุ่มอาชีพยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นายอนนท์ ดาไม้)

ผมขอเสนอโอกาส (Opportunity = O) ที่สำคัญมี ดังนี้

๑. หน่วยงานระดับจังหวัดสามารถสนับสนุนงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนงาน/โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. พื้นที่ตำบลห้วยทะเลเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การลงทุน สามารถรองรับการเติบโตทางธุรกิจการลงทุนได้ในอนาคต

๓. การขยายตัวในธุรกิจการลงทุนสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นทำให้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น

๔. รัฐบาลมีนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ก่อสร้างระบบชลประทานเข้าสู่พื้นที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งกักเก็บน้ำขนาดกลางได้

ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม
(นางสุภาวดี พากวิสัย)

ดิฉันขอเสนอ อุปสรรค (Threat = T) ที่สำคัญๆ ดังนี้

๑. ไม่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ในการก่อสร้างสนามกีฬาและส่วนสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
๒. ประชาชนมาจากหลายพื้นที่ หลากหลายชุมชน ซึ่งมีพื้นฐานทางความรู้และสังคมต่างกัน
๓. พื้นที่ในตำบลเป็นบริเวณกว้าง ประชาชนอยู่อย่างกระจัดกระจายทำให้การบริการสาธารณะอาจไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร
๔. ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นจากการได้รับการถ่ายโอนแต่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อภารกิจ ทำให้การตอบสนองความต้องการของประชาชนยังไม่ทั่วถึงครอบคลุมเท่าที่ควร
๕. เป็นพื้นที่ทางผ่านของยาเสพติด เป็นเหตุให้ปัญหาสังคมนับวันจะทวีความรุนแรงส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ จากเอกสารเบื้องต้นที่ได้แจกให้คณะกรรมการศึกษาและได้ประชุมปรึกษาหารือไปบ้างแล้วนั้นต่อไปนี้จะมาช่วยกันวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนร่วมกัน ดิฉันในฐานะรักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ในส่วนแรกขอกล่าวถึงแผนอัตรากำลังเดิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีอัตราดำเนินข้าราชการที่มีคนครอง จำนวน ๑๖ อัตร่า ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตร่า พนักงานจ้างที่มีคนครองจำนวน ๒๒ อัตร่า พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล คนครอง จำนวน ๒ อัตร่า รวมตำแหน่งที่มีคนครองแล้ว จำนวน ๔๑ อัตร่า และจำนวนอัตร่าว่างของข้าราชการ ๑๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๔ อัตร่า รวมอัตร่าที่ว่างแล้ว ๑๕ อัตร่า รวมทั้งสิ้น ๖๓ อัตร่า จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาและวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของงานในแต่ละด้าน เพื่อนำมาสรุปและกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะขอเน้นย้ำให้ทุกท่านทราบถึงข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ฯ ของ อบต.เราที่ปัจจุบันมีค่อนข้างสูงอยู่แล้วซึ่งระเบียบได้กำหนดให้ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ เราจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความจำเป็นของปริมาณงานว่ามีงานเพิ่ม/ลด ขนาดไหน ถึงจะเพิ่ม/ลด ตำแหน่งดังนั้นดิฉันอยากให้คณะกรรมการทุกท่านวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่ จากนั้นจึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเสนอค่ะ

- ประธาน ขอให้พิจารณาเป็นส่วนๆ ไป โดยเริ่มจากสำนักปลัด หัวหน้าสำนักปลัด มีตำแหน่งที่จะกำหนดเพิ่มเติม เห็นว่าตำแหน่งที่กำหนดในร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดไว้เหมาะสมหรือยัง โดยวิเคราะห์จากตามแผนอัตรากำลังเดิม
- หัวหน้าสำนักปลัด สำหรับในส่วนสำนักปลัด ก็ไม่ขอเพิ่มเติมตำแหน่งใดๆ ในส่วนของข้าราชการ เพราะเป็นไปตามโครงสร้างแล้ว มีข้าราชการครบ ๔ ตำแหน่งแล้วครับ จึงจะขอพูดถึงในส่วนของผู้จ้างแต่นักทรัพย์แจ้งให้ทราบแล้วว่าต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้เป็นไปตามโครงสร้างก่อนครับ
- ประธาน ในส่วนของสำนักปลัดมีข้าราชการครบตามโครงสร้างหรือไม่อย่างไรคะ เชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงค่ะ
- ผู้ช่วยเลขานุการ สำหรับในส่วนของสำนักปลัดนั้นเป็นไปตามโครงสร้างแล้วค่ะ หลังจาก ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงจะสามารถกำหนดตำแหน่งอื่นเพิ่มได้ เพราะในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในรอบนี้ให้เพิ่มเฉพาะในส่วนที่โครงสร้างยังไม่ครบ ซึ่งในส่วนของสำนักปลัดมีตำแหน่งครบตามโครงสร้างแล้ว ถ้าจะเพิ่มตำแหน่งให้เพิ่มหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ค่ะ โดยจะต้องเขียนค่างานเข้าไปให้คณะกรรมการพิจารณาอีกครั้งค่ะ
- ที่ประชุม รับทราบ
- หัวหน้าสำนักปลัด สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผมได้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยากให้เพิ่มกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพิ่ม เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล มีปริมาณงานมาก มีจำนวนหมู่บ้านถึง ๑๒ หมู่บ้าน แล้วอนาคตน่าจะได้อาัยโอนภารกิจจากหน่วยงานอื่น จึงทำให้ภาระงานมาก จึงมีความจำเป็นขอกำหนด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่มโดยขอตำแหน่งเพิ่มในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา , เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ครับ
- ประธาน คณะกรรมการเห็นชอบในการขอกำหนดตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพิ่มหรือไม่
- ที่ประชุม เห็นชอบในการขอเพิ่มตำแหน่งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้ช่วยเลขานุการ	ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ขอกำหนดตำแหน่ง ๒ ตำแหน่ง คือนักวิชาการสุขาภิบาล และเจ้าพนักงานธุรการ การกำหนดตำแหน่งของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามโครงสร้างค่ะ
ที่ประชุม	รับทราบ
ประธาน	ต่อไปเชิญ ผอ.กองช่าง ค่ะ
ผอ.กองช่าง	สำหรับกองช่าง กระทบในฐานะที่รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง เห็นว่าข้าราชการในกองช่างเป็นไปตามประกาศโครงสร้างแล้วจึงไม่ได้ขอเสนอครับ
ประธาน	เชิญ ผอ.กองคลัง ค่ะ
ผอ.กองคลัง	สำหรับกองคลังดิฉันในฐานะรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง ปริมาณงานกับจำนวนคนที่มีอยู่เพียงพอแล้วค่ะ ไม่มีเพิ่มตำแหน่งในกองคลัง ค่ะ
ประธาน	เชิญ ผอ.สวัสดิการสังคม ค่ะ
ผอ.สวัสดิการสังคม	สำหรับกองสวัสดิการสังคม ขอเพิ่มตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก) จำนวน ๑ ตำแหน่งค่ะ เพราะในส่วนของกองสวัสดิการฯ มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะงานนโยบายต่างๆที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างค่ะ
ประธาน	ดิฉันขอมติที่ประชุมในการขอเพิ่มตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก) จำนวน ๑ ตำแหน่งของกองสวัสดิการสังคมค่ะ
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบในการขอเพิ่มตำแหน่งของกองสวัสดิการสังคม
ประธาน	เชิญ ผอ.กองการศึกษา ค่ะ
ผอ.กองการศึกษา	สำหรับกองการศึกษาขอเพิ่มเติมตำแหน่ง นักสันทนการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ค่ะ เนื่องจากปริมาณงานในกองการศึกษามีจำนวนมาก และจะมีโครงการสร้างลานกีฬาเอนกประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้มาออกกำลังกายและทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของด้านการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมต่างๆที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นหรือรองรับหน่วยงานภายนอก จึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านค่ะ

ประธาน	ดิฉันขอมติที่ประชุมในการขอเพิ่มตำแหน่งของกองการศึกษาค่ะ
ที่ประชุม	มีมติเห็นชอบในการขอเพิ่มตำแหน่งนักสันทนการ (ปก./ชก.) ในส่วนของกองการศึกษา
ประธาน	มีท่านใดจะเสนอหรือมีความคิดเห็นต่างจากนี้ไหมคะ ดิฉันจะให้ทางผู้ช่วยเลขาสรุปแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ให้คณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบค่ะ เชิญทางผู้ช่วยเลขา ค่ะ
เลขานุการ	สรุปตำแหน่งที่มีอยู่เดิม และขอยุบเลิกและกำหนดเพิ่ม ดังนี้ - นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ว่างเดิม) <u>สำนักปลัด (ตำแหน่งที่มีคนครองอยู่)</u> - นักบริหารงานทั่วไป (หน.สป.) ระดับต้น - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) - นักจัดการงานทั่วไป (ปก) - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก) - นิติกร (ปก) - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) <u>ลูกจ้างประจำ ที่มีคนครอง</u> - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 1 อัตรา <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่มีคนครอง</u> - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) - แม่บ้าน(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๑ อัตรา <u>พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง</u> - คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา <u>กองคลัง (ตำแหน่งที่มีคนครองอยู่)</u> - นักบริหารงานคลัง (ผอ.กองคลัง) ระดับต้น (ว่างเดิม) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (ว่างเดิม) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

- นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ระดับต้น (ว่างเต็ม)
- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (ว่างเต็ม)
- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (ว่างเต็ม)
- นายช่างโยธา (ปง/ชง) (ว่างเต็ม)
- นายช่างไฟฟ้า (ปง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักบริหารการศึกษา (ผอ.กองการศึกษา) (ว่างเต็ม) ร้องขอ ก.อบต.
- นักวิชาการศึกษา (ชก)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (ว่างเต็ม)
- ครู อื่นดับ คศ.๒ จำนวน ๒ อัตรา

กำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- นักสันทนากการ (ปก/ชก) จำนวน ๑ ตำแหน่ง กำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๗

(พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง

- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่มีคนครอง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)
- คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

- นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)
- นักพัฒนาชุมชน (ปก)
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง)

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

- นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๗
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) (ว่างเต็ม)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- นักบริหารงานสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) (ว่างเต็ม)
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)

ตำแหน่งที่กำหนดเพิ่ม

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๗
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) จำนวน ๑ อัตรา กำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๗
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) ที่มีคนครอง
- คนงานทั่วไป (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคนครอง
- คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานประจํารถขยะ จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเต็ม)

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

-ที่ประชุมเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอจะเสนออะไรเพิ่มเติมอีกไหมคะ

ที่ประชุม

-ไม่มี

