

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสิงห์
อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

ในการนี้ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงประกาศมาให้ทราบ โดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิคม ศิลปสร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิงห์
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- สำเนารายงานการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิงห์
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- สำเนารายงานการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำหรือปรับอัตรากำลังคน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

/๒.๔.เพื่อเป็น...

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ อบต.ถ้ำสิงห์

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ อบต.ถ้ำสิงห์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ถ้ำสิงห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จำค้ำนึ่งถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการพิจารณาระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

/๓.๓.๒ การ...

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและวิธีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการเพื่อพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากในหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภทที่อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ระบบการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปริมาณงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) มีความครบถ้วน วัตถุประสงค์ ถ้าสิ่ง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัตถุประสงค์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของอบต.ถ้าสิ่ง ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนใน พื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการแก้ไขปัญหาความยากจน

สภาพปัญหา

๔.๑.๑ ขาดการส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนอุตสาหกรรมแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร

๔.๑.๒ ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำและปัญหาความยากจน

๔.๑.๓ ขาดการฝึกอบรมอาชีพและส่งเสริมการมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้แก่ราษฎร

๔.๑.๔ ปัญหาราคาน้ำมันสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีราคาสินค้าสูงตามไปด้วย

๔.๑.๕ เจ้าของสถานประกอบการนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าคนไทยเนื่องจากค่าจ้างต่ำ

ความต้องการ

๔.๑.๑ พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพสามารถพึ่งตนเองได้ตามแนว

เศรษฐกิจพอเพียง

๔.๑.๒ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๔.๒ ด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

สภาพปัญหา

๔.๒.๑ ขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน ขาดการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจ

๔.๒.๒ ขาดสถาบันการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา

๔.๒.๓ ให้ความช่วยเหลือด้านแรงงานและสวัสดิการสังคมยังไม่ทั่วถึง

๔.๒.๔ มีประชากรแฝงจำนวนมากทำให้เกิดปัญหาด้านสังคม

๔.๒.๕ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและขาดการ

บังคับใช้อย่างจริงจัง

๔.๒.๖ มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจำนวนมาก ทำให้เกิดปัญหา

เกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔.๒.๗ ยังมีปัญหาข้อสิทธิชายเสีย

ความต้องการ

๔.๒.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม

๔.๒.๒ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๓ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน

๔.๒.๕ เสริมสร้างความมั่นคงและความสามัคคีให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่

๔.๒.๖ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

/๔.๓ ด้านการ...

๔.๓ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ๔.๓.๑ ไม่มีตลาดรองรับพืชผลทางการเกษตร
- ๔.๓.๒ ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ
- ๔.๓.๓ เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย
- ๔.๓.๔ รายได้ไม่เพียงพอในการดำรงชีพและปัญหาการว่างงาน
- ๔.๓.๕ ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ๔.๓.๖ ขาดข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวทางเศรษฐกิจและการค้า

ความต้องการ

- ๔.๓.๑ ส่งเสริมการผลิตและการแปรรูปสินค้าให้มีคุณภาพ
- ๔.๓.๒ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น
- ๔.๓.๓ เพิ่มศักยภาพแรงงานและส่งเสริมการจ้างงาน
- ๔.๓.๔ พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ

๔.๔ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ๔.๔.๑ ตลาดสดและโรงฆ่าสัตว์ไม่เป็นตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด
- ๔.๔.๒ คุ้ระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค
- ๔.๔.๓ ที่จัดหาผลประโยชน์รื้อร้างขาดการพัฒนา
- ๔.๔.๔ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง
- ๔.๔.๕ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น
- ๔.๔.๖ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย

ความต้องการ

- ๔.๔.๑ พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำและวางแผนการใช้อย่างเป็นระบบ
- ๔.๔.๒ ป้องกัน ควบคุมมลพิษเพื่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน
- ๔.๔.๓ ศึกษาวิจัยการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของชุมชน
- ๔.๔.๔ บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๔.๕ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ๔.๕.๑ สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๔.๕.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย
- ๔.๕.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง เช่น

ฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ

- ๔.๕.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่อ่างในฤดูฝน

๔.๕.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบ
สาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ

ความต้องการ

๔.๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และรางระบายน้ำ

๔.๕.๒ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึง

๔.๕.๓ พัฒนาการวางผังเมืองและการควบคุมอาคาร

๔.๖ ด้านการพัฒนาประชาธิปไตยและการบริหารจัดการที่ดี

สภาพปัญหา

๔.๖.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔.๖.๒ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ทันสมัย

๔.๖.๓ ไม่สามารถขอใช้บัญชีผู้สอนแข่งขันได้จึงทำให้ปริมาณพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๔.๖.๔ ชุมชนไม่เข้มแข็งและขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๖.๕ ประชาชนขาดความเข้าใจในระบบราชการ ระเบียบ กฎหมาย

ความต้องการ

๔.๖.๑ พัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔.๖.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารของท้องถิ่น

๔.๖.๓ เพิ่มศักยภาพของหน่วยงานในการให้บริการประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง

การพัฒนาท้องถิ่นของ อบต. ถ้าสิ่ง เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วม
แก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของอบต. ถ้าสิ่ง ให้มีส่วน
ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนา อบต.ถ้าสิ่ง จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของ
ชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยกัน
อย่างจริงจัง อบต. ถ้าสิ่ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร
นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น
บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนา
เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ให้ทราบว่า อบต.
ถ้าสิ่ง มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดย
วิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส และภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot
อบต. ถ้าสิ่ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาต่าง ๆ ได้อย่างสมเหตุสมผลและใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

ปัจจัยภายใน

๑. ด้านการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีโครงสร้างส่วนราชการและระบบการบริหารจัดการ จากผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารส่วนราชการท้องถิ่น มีการดำเนินงานตามระเบียบ แบบแผนของทางราชการ การประสานงานกับส่วนราชการ ในการให้ความรู้และคำแนะนำที่ถูกต้องอยู่เสมอ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนการพัฒนา แผนอัตรากำลังอย่างรอบคอบ สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง อีกทั้งยังได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาหาความรู้และเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาทั้งในหลักสูตรที่หน่วยงานราชการกำหนด และหลักสูตรเสริมทักษะการบริหารอย่างสม่ำเสมอ

๒. ด้านระเบียบกฎหมายและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควร ซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เสนอขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยการศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชน หมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการ แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตาม บทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการ...

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรมหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหารือ ยังขาดความชัดเจนซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้เกิดความรอบคอบ

๒. ยังขาด การนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดระบบข้อมูลเพื่อบริการประชาชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริการท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นหา โดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจร หรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีผิดระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านการเมืองและสังคมทางการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งทีประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามหรือสนใจในการเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่น ส่วนนักการเมืองท้องถิ่นมีการรวมตัวกัน ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที ทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพโดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนา เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมืองชุมพร ศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการครบ ครั้น ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือ จากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายทั่วถึง และมีการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ใน ชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานทางสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดชุมพร ได้ถูกกำหนดไว้ให้เป็นพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว และ แหล่งสัมมนาการสำคัญ เป็นแหล่งเกษตรที่สำคัญที่สำคัญจังหวัดหนึ่งของภาคใต้ มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน และ สาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนใหญ่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและ เศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มกาแพบ้านถ้ำสิงห์ ซึ่งเป็นสถานที่ ศึกษาดูงานที่มีผู้มาเยี่ยมชมเป็นจำนวนมากไม่น้อยเลย จึงทำให้ได้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก จึงได้รับผลกระทบทั้ง ในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. มีการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองมากยิ่งขึ้น สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้น และผู้ที่เข้ามา ประกอบกิจการในพื้นที่ต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการจัดเก็บภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนพาณิชย์ สร้าง รายได้ให้ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๒. สภาพภูมิประเทศเหมาะแก่การเกษตร จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อ การบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขและคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของ ชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลถ้ำสิงห์ของ หน่วยงานต่างๆ เพื่อเข้ามาศึกษาดูงาน สร้างความตื่นตัว และกระแสนพัฒนาได้ดี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้ การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจาย อำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อ การพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ กันในคราวเดียวกัน

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดให้อยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การมีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ กองช่าง กำหนดฝ่ายก่อสร้าง (งานก่อสร้าง,งานประสานสาธารณสุข โภค) และงานออกแบบควบคุมอาคาร (งานออกแบบควบคุมอาคาร, งานผังเมือง)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา เพื่อที่จะได้ทำให้เข้าถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) การจัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

/จาก...

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลถ้าสิ่งนี้ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด กำหนดฝ่าย บริหารงานทั่วไป (งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) กองช่าง กำหนด (งานออกแบบ และควบคุมอาคาร งานผังเมือง)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) ส่งเสริมและประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจขององค์การบริหาร ส่วนตำบลถ้าสิ่งนี้ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

สำนักงานปลัด กำหนดงานนโยบายและแผน (งานนโยบายและแผน งาน ประชาสัมพันธ์ รวมถึงงานเกษตร การท่องเที่ยว)

กองคลัง กำหนด ฝ่ายงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ) งานการเงิน (งานการเงินและงานบัญชี)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาด ทางน้ำ ทางบก ที่สาธารณะ รวมทั้งสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การ บริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งนี้ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของ ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

/จาก...

จากสภาพปัญหาปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจงานองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ

สำนักงานปลัด กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (งานบริหารงานทั่วไป) งานนโยบาย และแผน (งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์)

กองคลัง กำหนด ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้งาน ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ) งานการเงิน (งานการเงินและงานบัญชี)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ :

มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗, และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ส่วนท้องถิ่น (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์รปกครอง

องค์กร (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ฯลฯ

ภารกิจรอง

- ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒. การส่งเสริมการเกษตร
- ๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที เป็นอบต.ขนาดกลาง แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน

ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

- ๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน.....๑๙.....อัตรา
 - ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน.....-.....อัตรา
 - ๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ) จำนวน.....๖.....อัตรา
 - ๔) พนักงานจ้าง(ทั่วไป) จำนวน.....๗.....อัตรา
- รวมทั้งสิ้น.....๓๐.....อัตรา

๗.๒ สืบเนื่องจากเนื่องจากที่ผ่านมา อบต.ถ้าสิ่งที มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ของ อบต.ถ้าสิ่งที ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของ อบต.ถ้ำสิงห์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลฯ และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ อบต. ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างแผนอัตรากำลัง (ใหม่)
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้ใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับภารกิจด้านต่าง ๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) <u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าสีกปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

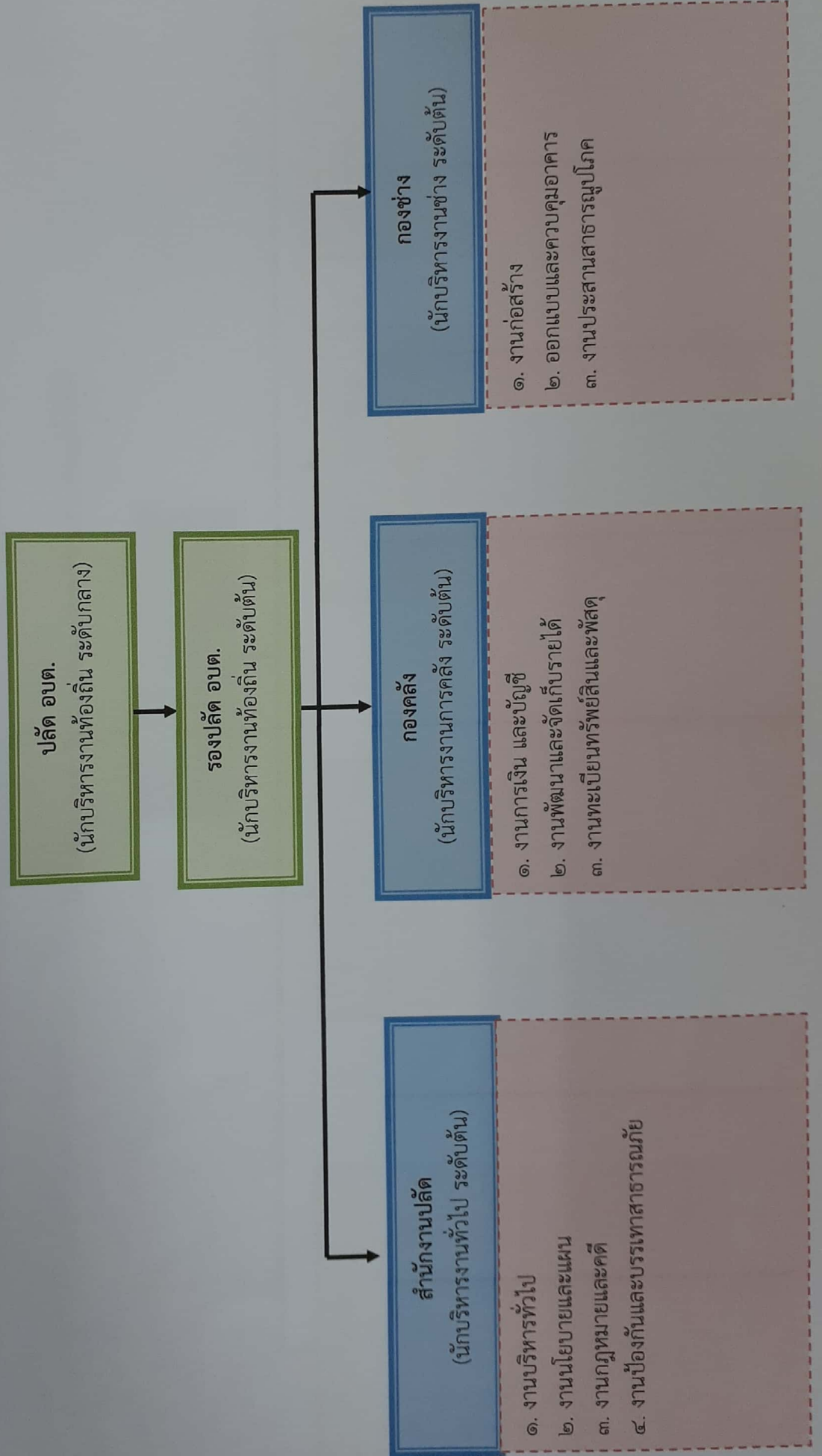
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๑๕. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแบ่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙	
																๒๕๖๕
ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑ /	๑	๕๖๗,๒๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖๒๖,๕๖๐
รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑ /	๑	๓๘๘,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๓๓,๘๖๐
สำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑ /	๑	๕๐๕,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕๖๘,๗๖๐
	ชก.	๑ /	๑	๒๖๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๖,๗๖๐
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑ /	๑	๒๖๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐
นักวิจัยการเกษตร	ชก.	๑ /	๑	๒๖๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑ /	๑	๒๘๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๖,๗๖๐
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑ /	๑	๒๘๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๐๕,๖๕๐
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑ /	๑	๑๘๘,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๖,๗๖๐
ครู	คศ.๑	๑ /	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๖,๗๖๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๒	๒	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๖๖,๘๖๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๓๕๖,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๖,๘๖๐
พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๓๖๖,๘๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๖,๘๖๐
ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐
นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐
แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒๒๖,๐๐๐
กองคลัง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผอ.กองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑ /	๑	๘๖๘,๕๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๙๖๘,๖๖๐
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑ /	๑	๒๖๓,๘๘๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๒๖,๗๖๐
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑ /	๑	๓๕๕,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๖๖,๘๖๐
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑ /	๑	๓๘๕,๖๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔๒๖,๗๖๐
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	๑ /	๑	๒๐๓,๗๖๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๖๓,๘๖๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ชุด	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๘,๖๕๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๒๖,๗๖๐

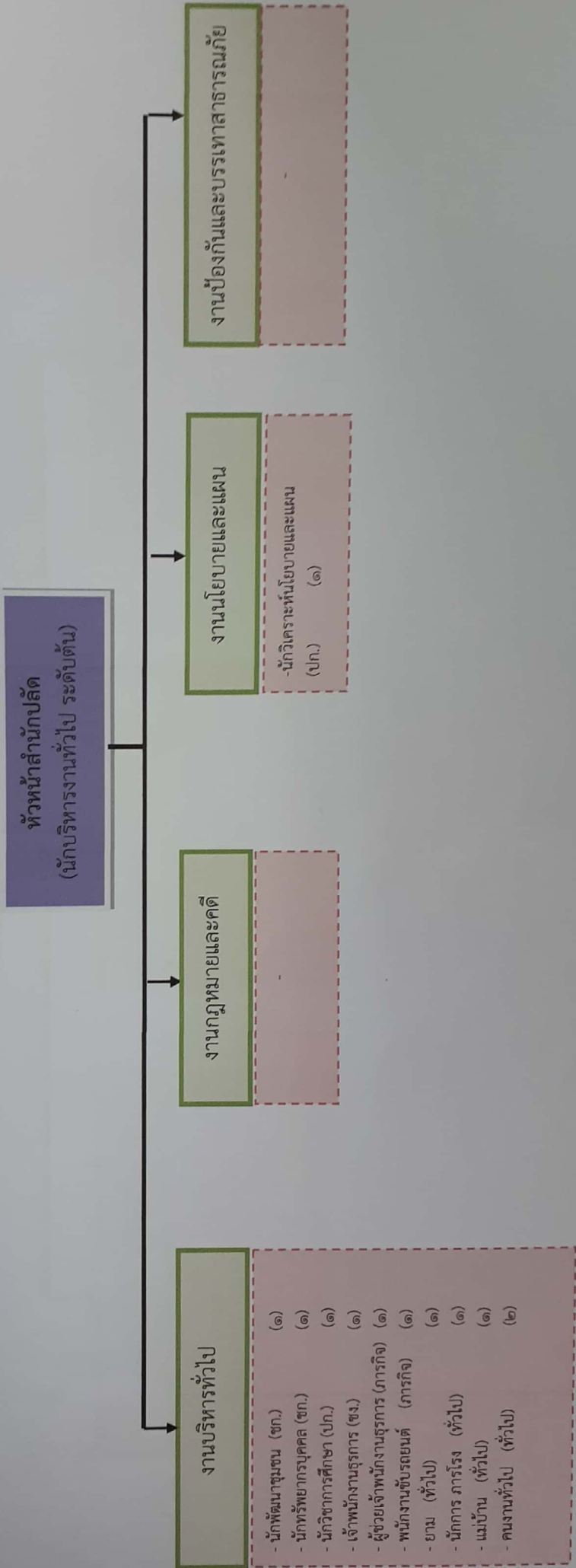
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

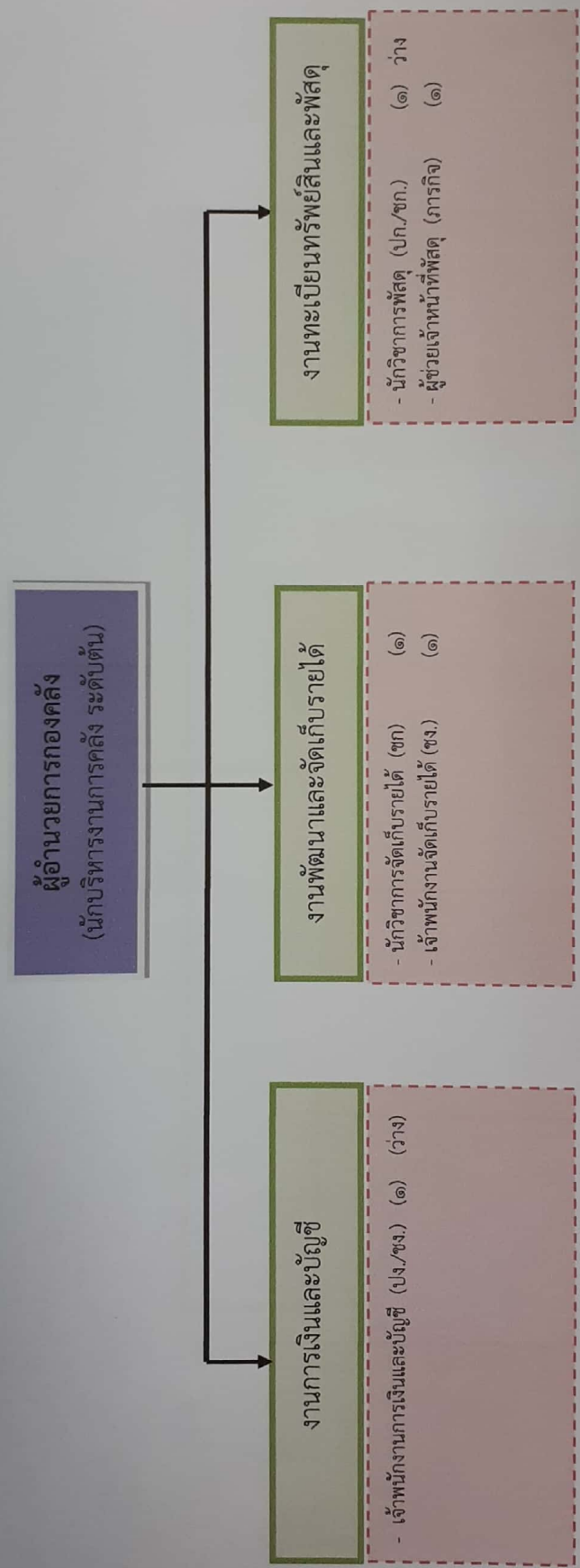


ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
๒๓	กองช่าง																			
๒๔	ผอ.กองช่าง (การบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๑๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๔๒๘,๐๐๐	๔๒๘,๐๐๐	๔๒๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐		
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๑,๐๖๐	(ว่างเต็ม)	
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๕๗,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๑,๐๖๐	(ว่างเต็ม)	
	อู่ช่างประจำ																			
	พนักงานช่าง																			
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	การกิจ	๑	๑	๑๒๖,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๓๗,๑๖๐	๑๕๐,๖๘๐		
๒๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๒๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)	
(๒)			๓๐	๒๕	๖,๔๕๘,๕๒๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๒๐๑,๘๕๐	๒๐๕,๐๐๐	๒๐๕,๐๐๐	๖,๕๖๖,๒๕๐	๖,๕๖๖,๒๕๐	๖,๕๖๖,๒๕๐	๗,๑๑๐,๕๒๐		
(๓)									- ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%											
(๔)									รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น											
(๕)									งบประมาณรายจ่ายประจำปี											
									ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											
									๓๓,๔๘๘	๓๓,๔๘๘	๓๓,๔๘๘	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	

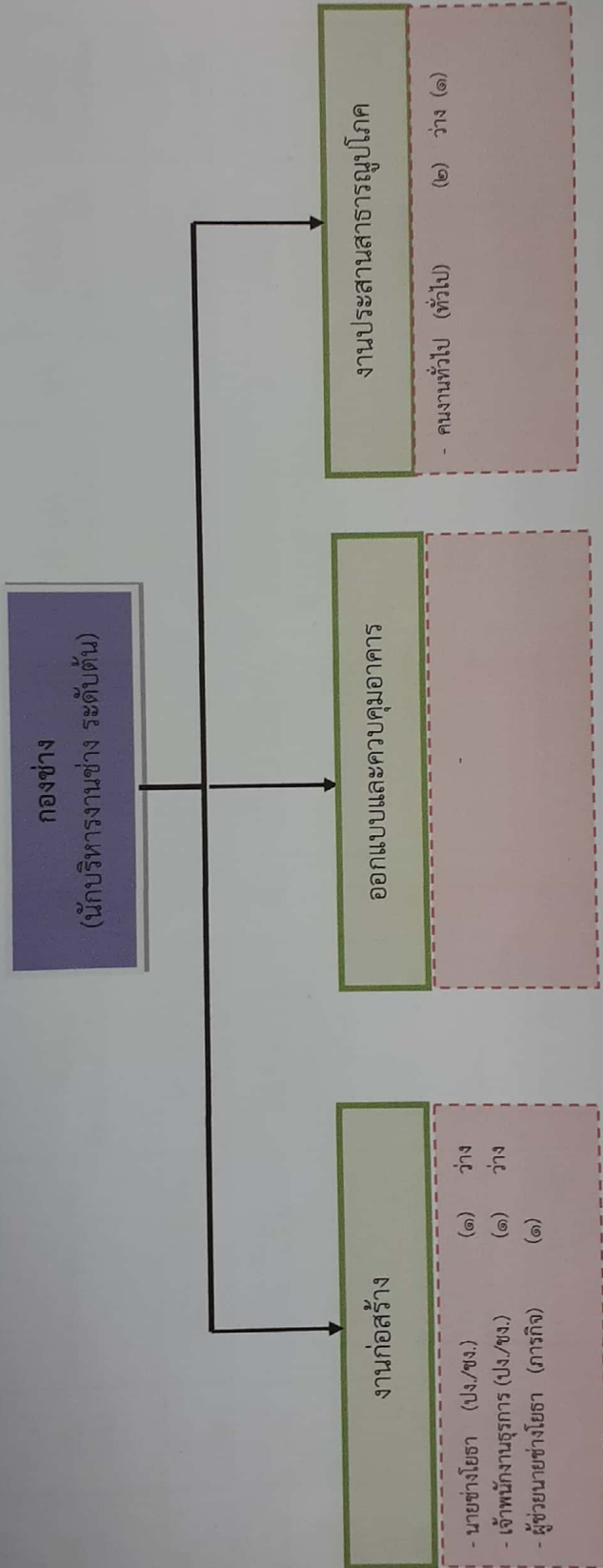
โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์



โครงสร้างขององค์กร



โครงสร้างของกองช่าง



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคณลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.ถ้ำสิงห์ นายสามนต์ จาตุรัตน์	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๕,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๕๗,๑๒๐
๒	นางชวีรีศา ไชยทิศ	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๔,๗๒๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	จ.ส.อ.โกวิท วงศ์วรชาติ	ป.โท (ร.ป.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๔,๖๔๐
๔	น.ส.จินตนา ศรีสุวรรณ	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๕	น.ส.วรรณมา หอมกลิ่น	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๖	นางจุฑารัตน์ บุญมี	ป.ตรี (บ.ร.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๔๔๐
๗	น.ส.สุพร รสมาลา	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๘	น.ส.กิตติยา พลวกรินทร์	ปวส.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๕๗x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๙	น.ส.วรรณิภา นครเสด็จ	ป.ตรี (ค.บ.)	๘๖-๒-๐๐๓๔	ครู	คศ.๑	๘๖-๒-๐๐๓๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงิน อุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๑๐	พนักงานจ้าง (ผู้มีคุณวุฒิ) นางสาวนันทิ อิ่มเทศ	ป.ตรี (ว.ธ.บ.)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๖,๙๖๐ (๑๑,๙๓๙x๑๒)	-	๑๖,๕๖๐ (๑,๓๗๙x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
๑๑	นางสาวราณี เข็ญ	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางจันทนา พรหมเรือง	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นายสุชาติ เพชรตะโก (ผู้มีทักษะ)	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๘๐๐ (๑๑,๔๖๕x๑๒)	-	๒๒,๖๒๐ (๑,๘๘๘x๑๒)	๑๕๙,๕๒๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นายธานี ทนโถงรัมย์	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นายสงกรานต์ เจริญมิตร	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นางนันทิง วิชัยดิษฐ์	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นางสาววรรณมา แก้วอ่อน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวจิตติภา ปะสาธิตุณี	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๑๕	นางกุลศล ขวรสง่า	ป.ตรี (ศป.บ)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๒๐	นางสาวอมร โลกาศ	ป.โท (บธ.ม.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐
๒๑			๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๒๒			๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม
๒๓	นางยุภาณิศ บัวพั่ง	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๑๖๐
๒๔	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นนท์ณภัทร สารีโรส	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑๔๕,๒๕๐ (๑๒,๑๒๐x๑๒)	-	๑๕,๑๘๐ (๑,๒๖๕x๑๒)	๑๕๗,๔๓๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น	
๒๕	นายอรรถพล อรุณ	ป.โท (วท.ม)	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒๖			๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๗			๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๒๘	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชาติรี ทัศนาว	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๑,๐๘๐	
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป นางสรวิมล ฤทธิชัย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๐			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นยำนักรงสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

ที่ ๑๓๙/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์
การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม
๒๕๕๕ ประกอบด้วย ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๔
ตุลาคม ๒๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงขอแต่งตั้งบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็น
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ประกอบด้วย

๑. นายนิคม ศิลปคร	นายก อบต.ถ้ำสิงห์	ประธานกรรมการ
๒. นายสานิตย์ จาตุรัตน์	ปลัด อบต.ถ้ำสิงห์	กรรมการ
๓. จำสิบเอกโกวิท วงศ์วรชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นางกุศล ขาวสง่า	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายอรรถพล อรุณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาววรรณมา หอมกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ใน
องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ
การจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวอย่างน้อยจะต้อง
ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่
ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓.บทศึกษา...

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

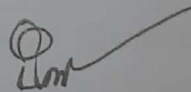
ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ก) โดยพิจารณา กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

ค. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ประเภทอำนวยการ ประเภทบริหาร แล้วแต่กรณี

ง. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายนิคม ศิลปคร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
 วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิคม ศิลปสร	นายก อบต.	นิคม ศิลปสร	
๒	นายสานิตย์ จาตุรัตน์	ปลัด อบต.	สานิตย์ จาตุรัตน์	
๓	จำสืบเอกโกวิท วงศ์วรชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	โกวิท วงศ์วรชาติ	
๔	นางกุศล ขาวสง่า	ผู้อำนวยการกองคลัง	กุศล ขาวสง่า	
๕	นายอรรถพล อรุณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	อรรถพล อรุณ	
๖	นางสาววรรณมา หอมกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคล	วรรณมา หอมกลิ่น	

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐๐ น.

นายก อบต.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะครบกำหนด

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ที่ประชุม

-ไม่มี-

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ประธานฯ

มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

นายสานิตย์ จาตุรัตน์

ตามที่ท่านประธานมอบหมายเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งใด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหนังสือด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าเพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคล ด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผน และงบประมาณในระดับพื้นที่ (One - Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งรวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยไม่ให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลาง เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้
ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีก
ร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ
๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตาม
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ.๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญใน
การกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่
ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบ
ลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและ
จำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนและ
เงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคล
มาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ
(ประเภททั่วไปและวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่
ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.
เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าง และการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม คดย
อาจพิจารณาขยับเล็ก หรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับตำแหน่งที่รายงาน
ให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่ง
ซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการ
ตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

นายสันติย์ จาคูรัตน์
ปลัด อบต.
กรรมการ

ต่อไปขอให้นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและ
กรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

น.ส.วรรณนา หอมกลิ่น
นักทรัพยากรบุคคล

เรียนท่านประธาน กรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านคะ
โครงสร้างของสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

- ๑.งานบริหารทั่วไป
- ๒.งานนโยบายและแผน
- ๓.งานกฎหมายและคดี
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

โครงสร้างของกองคลัง ประกอบด้วย

๑. งานการเงิน และบัญชี
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ

โครงสร้างของกองช่าง ประกอบด้วย

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

กรอบอัตรากำลังของของสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๗. นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๘. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๙. ครู คศ.๑ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจการ) จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจการ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจการ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๓. ยาม (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๔. นักการ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๕. ยาม (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๖. แม่บ้าน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๗. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง)

กรอบอัตรากำลังของของกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)

- ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพิสดุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง) กรอบอัตรากำลังของกองช่าง ประกอบด้วย
 - ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
 - ๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
 - ๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
 - ๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
 - ๕. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง ๑ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)
- ไม่ทราบว่ามีหัวหน้าส่วนราชการท่านใด จะกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือขออุปเล็กลงตำแหน่งบ้างไหมคะ

นายสถานี จาตุรัตน์ ปลัดอบต. กรรมการ สำนักงานปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

นางกุศล ชาวสง่า ผอ.กองคลัง กรรมการ กองคลัง ขอคงกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายอรุณพล อรุณ ผอ.กองช่าง กรรมการ กองคลัง ขอคงกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

ประธานา มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) หรือแก้ไขรายละเอียดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมหากไม่มีกรรมการท่านที่จะเสนอแนะหรือสอบถามเพิ่มเติมก็ขอเลิกการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) วรรณภา หอมกลิ่น
(นางสาววรรณภา หอมกลิ่น)
เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ) นิคม ศิลปสร
(นายนิคม ศิลปสร)
ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

วิชาเศรษฐศาสตร์
 รายวิชาเศรษฐศาสตร์มหภาค
 ปีที่ 1 ภาค 1
 วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 08.30 น.
 ณ ห้องเรียน ๒๐๖ อาคาร ๒ (วิทยาลัย
 ยะลา)

ลำดับ	รายวิชา	เวลา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	ชื่อผู้สอน
1	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
2	เศรษฐศาสตร์เบื้องต้น	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
3	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
4	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
5	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
6	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
7	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
8	เศรษฐศาสตร์	วิชา	ผู้รับผิดชอบ (อาจารย์)	นายสมชาย
9	เศรษฐศาสตร์	วิชา	นายสมชาย	นายสมชาย
10	เศรษฐศาสตร์	วิชา	นายสมชาย	นายสมชาย
11	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
12	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
13	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
14	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
15	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
16	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
17	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
18	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
19	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
20	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
21	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
22	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
23	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
24	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
25	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
26	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
27	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
28	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
29	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา
30	เศรษฐศาสตร์	วิชา	วิชา	วิชา

6	นายสิทธิชัย	คำหอม	ปลัด อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
7	นายจรวบ	ชลิมเคสีอน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
8	นายชวลิตย์	บุญมี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ

เริ่มประชุม

เวลา ๑3.30 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเลิศพรไชย ไชยฤทธิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ประธานที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจาก ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ดิถการกิจ จึงมอบหมายนายเลิศพรไชย ไชยฤทธิ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ทำหน้าที่ประธานที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

พระราชพิธีถวายพระเพลิงพระบรมศพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เป็นพระราชพิธีที่รัฐบาลไทยจัดขึ้นเพื่อถวายความอาลัยเป็นครั้งสุดท้ายแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช จัดขึ้น ณ พระเมรุมาศ มณฑลพิธีท้องสนามหลวง ระหว่างวันที่ 25-29 ตุลาคม พ.ศ. 2560 โดยวันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2560 เป็นวันถวายพระเพลิง จึงขอเชิญชวนให้หน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปลูกต้นดาวเรือง เพื่อประดับบริเวณจัดพิธีถวายดอกไม้จันทน์ สถานที่ราชการหรือสถานที่ที่เหมาะสมอื่นๆ เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติพระองค์ท่าน

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 8/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒9 สิงหาคม ๒๕๖๐

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ 8/๒๕๖๐

เมื่อวันที่ ๒9 สิงหาคม ๒๕๖๐ มีจำนวน ๒1 หน้า (รายละเอียดตามสำเนา)

ที่ประชุม

รับรอง โดยให้แก้ไข ชื่อ-สกุล ผู้มาประชุมลำดับที่ 2 จาก “นางสาวเกตุวดี ปรางชาติ” เป็น “นางสาวเกตุวดี ปรางนาดี”

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๓.๑ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 8/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒9 สิงหาคม ๒๕๖๐

๑. ต้นเรื่อง

ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ 8/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒9 สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติ

เห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. จำนวน ๕ เรื่อง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

<p>๑. การโอนพนักงานส่วนตำบล 5 ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน 3 ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวน 2 ราย</p>	<p>๒. การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ๒ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>๓. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 4 ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>๔. พนักงานส่วนตำบลขอลาออกจากราชการ 2 ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ สำหรับพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕60</p> <p><input type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	

2. ข้อเสนอ

4.3 การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561 - 2563) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

1. กั้นเรื่อง

องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561-2563) และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 จำนวน 51 แห่ง

2. รายละเอียด/กฎหมาย

2.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 35 ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

2.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน

บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในตัวบุคคล

ข้อ 16 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในตัวบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี

3. ข้อเท็จจริง

3.1 ก.อบต.จังหวัดชุมพร มีคำสั่งที่ 2/2560 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๑ ประกอบด้วย

(๑) นายจรินทร์ กังมำ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด

ประธานอนุกรรมการ

(๒) นายอำเภอเมืองชุมพร

อนุกรรมการ

- (๓) นายเกียรติพงษ์ สีอชัย ปลัด อบต.หาดพันไกร
- (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร
- (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น
ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชุมพร
- ๒. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๒ ประกอบด้วย
 - (๑) นายวินัย เจริญสุข ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอหลังสวน ประธานอนุกรรมการ
 - (๓) นายสันต์ ฉิมหาต นายก อบต.บางมะพร้าว อนุกรรมการ
 - (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
 - ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอหลังสวน
- ๓. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๓ ประกอบด้วย
 - (๑) นายสมพงษ์ อินทรสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอสวี ประธานอนุกรรมการ
 - (๓) นายบัณฑิต สุกดบงการ ประธานสภา อบต.ตากแดด อนุกรรมการ
 - (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
 - ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสวี
- ๔. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๔ ประกอบด้วย
 - (๑) นายชัชวาล สวัสดิ์พานิช ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอท่าแซะ ประธานอนุกรรมการ
 - (๓) นายภุชงค์ แก้วรักษ์ นายก อบต.ท่าข้าม อนุกรรมการ
 - (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
 - ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอท่าแซะ
- ๕. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๕ ประกอบด้วย
 - (๑) นายวิโรจน์ เจริญสุข ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอปะทิว ประธานอนุกรรมการ
 - (๓) นายสิทธิ์ชัย คำหอม ปลัด อบต.ท่าข้าม อนุกรรมการ
 - (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
 - ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปะทิว
- ๖. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๖ ประกอบด้วย
 - (๑) นายชวลิตย์ บุญมี ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอทุ่งตะโก ประธานอนุกรรมการ
 - (๓) นายธรรมนุญ ศรีนวล นายก อบต.บ้านนา อนุกรรมการ
 - (๔) ท้องถิ่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ
 - ให้มีหน้าที่พิจารณาคนกรองแผนอัตรากำลังฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอทุ่งตะโก
- ๗. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๗ ประกอบด้วย
 - (๑) นายธรรมนุญ เพชรสมุทร ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด
 - (๒) นายอำเภอตะแม อนุกรรมการ
 - (๓) นายปัญญา รัตนิพล ประธานสภา อบต.บ้านควน อนุกรรมการ

- (๔) ที่อุ้งถื่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
- (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่อุ้งถื่น ผู้ช่วยเลขานุการ ให้มีหน้าที่พิจารณากรณีการร้องแผนอัตรากำดั่งฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะแม
- ๔. คณะอนุกรรมการฯ คณะที่ ๔ ประกอบด้วย
 - (๑) นายชดินทร์ มีสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด ประธานอนุกรรมการ
 - (๒) นายอำเภอพะโต๊ะ อนุกรรมการ
 - (๓) นายปริญญา บัวชุมลปัดต์ อบต.ทุ่งคา อนุกรรมการ
 - (๔) ที่อุ้งถื่นจังหวัดชุมพร อนุกรรมการ/เลขานุการ
 - (๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่อุ้งถื่น ผู้ช่วยเลขานุการ ให้มีหน้าที่พิจารณากรณีการร้องแผนอัตรากำดั่งฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพะโต๊ะ

4. ข้อพิจารณา

4.1 ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้วการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำดั่ง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2561-2563) และแผนพัฒนาบุคลากร รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และองค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

4.2 ตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลขอขอยืมไม่ได้ร้องขอให้ ก.ศ.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

4.3 คณะอนุกรรมการพิจารณากรณีการร้องแผนอัตรากำดั่ง 3 ปี ในการประชุมเมื่อวันที่ 15 - 19 กันยายน 2560 มีความเห็นดังนี้

ความเห็นดังนี้

4.3.1 เห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ตามเสนอโดยสรุป องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดโครงการที่จะดำเนินงาน ดังนี้

- (1) โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน
- (2) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง
- (3) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด
- (4) โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาตงงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และพนักงาน
- (5) โครงการอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่อุ้งถื่นแก่ผู้บริหารและสมาชิกสภา

4.3.2 เห็นชอบแผนอัตรากำดั่ง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 ยกเว้น

- ลำดับที่ 38 อบต.เขาไชยราช ไม่เห็นชอบ
 - การกำหนดตำแหน่ง ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สังกัดสำนักปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก ภารกิจที่เพิ่มขึ้นไม่ตรงกับลักษณะงานของตำแหน่ง
- ลำดับที่ 40 อบต.ปากคลอง ไม่เห็นชอบ
 - การกำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป สังกัดกองคลัง จำนวน 3 อัตรา เนื่องจาก ปริมาณงานไม่ชัดเจนถึงขนาดที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
- ลำดับที่ 46 อบต.ตะแม ไม่เห็นชอบ
 - การกำหนดตำแหน่ง ผช.นักวิชาการสาธารณสุข สังกัดสำนักปลัด อบต. จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก ปริมาณงานไม่ชัดเจนถึงขนาดที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
 - การกำหนดตำแหน่ง ผช.เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองช่าง จำนวน 1 อัตรา เนื่องจาก ปริมาณงานไม่ชัดเจนถึงขนาดที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ที่ประชุม

เห็นชอบตามความเห็นคณะอนุกรรมการพิจารณากรณีการร้องแผนอัตรากำดั่ง 3 ปี

2. องค์การบริหารส่วนตำบลท่าสิงห์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
			๒			๒		
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สำนักงานปลัด (๑๑) พนักงานส่วนตำบล	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ครู (คศ.๑)	๐	๐	๐	๐	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๑๕) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กมบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
วิชาชีพการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
วิชาชีพการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๑๕) พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)								
ลูกจ้างประจำ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑)
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน		33.48	33.40	32.76				