

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์  
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์  
ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

ในการนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรา ๑๑ และมาตรา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๙ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายการเมือง และพนักงานจ้าง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงขอประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายนิคม ศิลปศร)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินร้อยละของ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์  
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๓

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองคํการการบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของการบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีความครบถ้วน อบต. ถ้าสิงห์สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อบต.ถ้าสิงห์ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของอบต.ถ้าสิงห์ ว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ 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 ยังมีปัญหาข้อพิพาทชายเสียใจ

#### ความต้องการ

๔.๒.๑ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรมและ

จริยธรรม

## ผู้ด้อยโอกาส

๔.๒.๒ เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน คนชราและ

๔.๒.๓ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน

๔.๒.๕ เสริมสร้างความมั่นคงและความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่

๔.๒.๖ เสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนอย่างครบวงจร

## 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 คุ้รระบายน้ำอุดตันทำให้เกิดน้ำเน่าเสียและมีพาหนะนำโรค

๔.๔.๓ ที่จัดหาลประโยชน์รกร้างขาดการพัฒนา

๔.๔.๔ ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

๔.๔.๕ ขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยที่นับจะเพิ่มปริมาณมากขึ้น

๔.๔.๖ ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการณเกิดโรคได้ง่าย

### ความต้องการ

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

ยั่งยืน

### ๔.๕ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- ๔.๕.๑ สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาลมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๔.๕.๒ ไฟฟ้าสาธารณะบางจุดชำรุดและดับบ่อย
- ๔.๕.๓ ขาดแคลนน้ำที่สะอาดเพื่อใช้ในการบริโภคและไม่มีที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง เช่นฝายกั้นน้ำหรืออ่างเก็บ
- ๔.๕.๔ ปัญหาระบบการระบายน้ำลงสู่ท่อไปสู่คลองในฤดูฝน
- ๔.๕.๕ ระบบท่อส่งน้ำประปาชำรุดบ่อยเนื่องจากมีอายุการใช้งานนานและระบบสาธารณูปโภคไม่เป็นระเบียบ

#### ความต้องการ

- ๔.๕.๑ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม ทางน้ำ และวางระบายน้ำ
- 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 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

การพัฒนาท้องถิ่นของ อบต. ถ้ำสิงห์ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของอบต. ถ้ำสิงห์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนา อบต.ถ้ำสิงห์ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนัก ร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง อบต. ถ้ำสิงห์ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ อบต. ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ให้ทราบว่า อบต.ถ้ำสิงห์ มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส และภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก Swot อบต. ถ้ำสิงห์ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ วิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ( จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่าง 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 มีบุคลากรที่ผ่านการรับราชการในส่วนท้องถิ่นมาพอสมควรซึ่งมีประวัติการทำงานที่ดีถูกต้องสม่ำเสมอ และมีแนวคิดและทัศนคติเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายภาครัฐในระดับที่เสนอขึ้นไปมีความรู้ ทำความเข้าใจในกฎหมาย โดยการศึกษาเพิ่มเติม พร้อมทั้งสร้างกติกามารยาทให้ถูกต้อง สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายอยู่ตลอดเวลา จึงมีปัญหาในการบังคับใช้ระเบียบ/กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

### ๓. ด้านงบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีงบประมาณในระดับหนึ่งของแต่ละปีเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการประสานความต้องการและปัญหาของชุมชนหมู่บ้าน ผ่านทางกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำโครงการ การประชุมสภาท้องถิ่น การประชุมคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนอัตรากำลัง

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปได้เป็นข้อ ๆ ดังนี้คือ

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎ กติกา ระเบียบ กฎหมาย ยอมรับความเป็นจริงและแก้ไขปัญหภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. มีการบริหารจัดการเรื่องแผนการพัฒนางบประมาณ นโยบายผู้บริหาร แผนอัตรากำลัง ภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบลคือ ประชาคม สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนราชการอำเภอ จังหวัด โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จ ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ของงานลดขั้นตอนการบริหาร โดยการประสานภายในและมีการมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. การพัฒนาบุคลากร ยังต้องมีการพัฒนาส่งเสริมด้านความรู้เน้นในเรื่องของการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มเติมทักษะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร ให้มากขึ้น จุดเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยการตีความหรือหาข้อ ยังขาดความชัดเจน ซึ่งทำให้เกิดปัญหาข้อผิดพลาดได้ และการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือมากเกินไปภารกิจของบุคลากร ทำให้เกิดความรอบคอบ

๒. ยังขาด การนำเทคนิคองค์ความรู้ใหม่มาช่วยบริหารจัดการ บุคลากรยังต้องเรียนรู้และใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเครื่องใช้สำนักงานใหม่ๆ ให้เหมาะสม หรือใช้ประโยชน์ให้คุ้มค่าในด้านการบริหาร ด้านการประชาสัมพันธ์ การทำฐานข้อมูลภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และการจัดระบบข้อมูลเพื่อบริการประชาชน

๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม ผู้บริการท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมด้านกายภาพภายในองค์กร เช่น การจัดสำนักงานที่มีการแบ่งสัดส่วนอย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกในการค้นหาโดยใช้หลัก ๕ ส. ในการปฏิบัติ การให้บริการที่ครบวงจร หรือ One stop Service การสอดส่องดูแลเกี่ยวกับข้อห้ามของเรื่องที่มีระเบียบในสถานที่ราชการ โดยเฉพาะการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำและการควบคุมที่เข้มงวด

### ปัจจัยภายนอก

#### ๑. ด้านการเมืองและสังคมทางการเมือง

โดยสรุปผลภาพรวมด้านการเมืองและสังคมการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งประชาชนส่วนใหญ่เริ่มให้ความสำคัญติดตามหรือสนใจในเมืองท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีระบบการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระยะ ส่วนนักการเมืองท้องถิ่น ส่วนนักการเมืองท้องถิ่น มีการรวมตัวกัน ทำให้เป้าหมายการพัฒนามุ่งไปสู่หมู่บ้านของตนเองและภาพรวมของตำบลเป็นหลัก สำหรับในระบบสภาท้องถิ่นแล้ว สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ทุกท่าน มีความรู้และประสบการณ์การทำงานด้านพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี และการพัฒนาในทุกๆ ด้านที่ผู้นำท้องถิ่นผลักดันให้เกิดขึ้น ล้วนเป็นพื้นฐานการพัฒนาที่สามารถต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

#### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เศรษฐกิจการเกษตร สังคมส่วนใหญ่ยังขาดการรวมตัวเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือองค์กรประชาชน ซึ่งเป็นไปในลักษณะปัจเจกชนนิยม ทำให้การกระตุ้นและส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่ม หรือองค์กรประชาชนเป็นไปในลักษณะที่ค่อนข้างยาก

### ๓. ด้านสังคมและเทคโนโลยี

สภาพโดยรวมมีความเหมาะสมแก่การพัฒนา เนื่องจากเป็นชุมชนที่ตั้งอยู่ใกล้กับตัวเมือง ชุมพร ศาสนสถาน โรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในพื้นที่ทำให้มีระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการครบครัน ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้และการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี มีทรัพยากรทางการบริหารจัดการและความร่วมมือจากภายนอกค่อนข้างดี ระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารกระจายทั่วถึง และมีการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันมากยิ่งขึ้น ด้านสังคมยังมีพื้นฐานทางสังคมชนบทและครอบครัวขนาดใหญ่กระจายอยู่ในพื้นที่ค่อนข้างมาก ซึ่งเป็นเหตุผลอีกด้านหนึ่งที่ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

#### การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O)

จากสภาพการณ์ของการพัฒนาจังหวัดชุมพร ได้ถูกกำหนดไว้ให้เป็นพื้นที่แหล่งท่องเที่ยว และแหล่งสันตนาการสำคัญ เป็นแหล่งเกษตรที่สำคัญที่สำคัญจังหวัดหนึ่งของภาคใต้ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ ทำให้พื้นที่ส่วนใหญ่ขยายออกไปได้รับการพัฒนา และมีการเติบโตทางด้านประชากรและเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีวิสาหกิจชุมชนกลุ่มกาแฟบ้านถ้ำสิงห์ ซึ่งเป็นสถานที่ศึกษาดูงานที่มีผู้มาเยี่ยมชมเป็นจำนวนมากไม่น้อยเลย จึงทำให้ได้เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอก จึงได้รับผลกระทบทั้งในด้านที่เป็นประโยชน์และน่าจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคตได้ดังนี้

๑. มีการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองมากยิ่งขึ้น สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้น และผู้ที่เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่ต่อเนื่องมากยิ่งขึ้น ส่งผลต่อการจัดเก็บภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนพาณิชย์ สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๒. สภาพภูมิประเทศเหมาะแก่การเกษตร จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. มีสถานศึกษา การสาธารณสุขปโภคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล ทำให้เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญและมีชื่อเสียง ทำให้มีการเดินทางเข้าสู่ตำบลถ้ำสิงห์ของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเข้ามาศึกษาดูงาน สร้างความตื่นตัว และกระแสพัฒนาได้ดี

#### การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

ปัญหาที่สำคัญคือการเรียนรู้และยอมรับสิ่งใหม่ของชุมชนและสังคม โดยเป็นกระแสที่เข้ามาสู่ระบบการพัฒนาการบริหารจัดการผ่านสื่อสารมวลชน การศึกษา อบรม และการนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้การยอมรับร่วมกันของชุมชน สังคม ภาคเอกชนและราชการที่มีหน้าที่กำกับดูแล ที่มีต่อเป้าหมายการกระจายอำนาจสู่การปกครองท้องถิ่นแบบรากหญ้านี้ และอีกประการหนึ่งได้แก่ข้อจำกัดในเรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงโดยพร้อมๆ 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) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕) )

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

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
  - (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓) )
  - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (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) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา เพื่อที่จะได้ทำให้เข้าถึงปัญหาและ

แก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

### 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))

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไป (งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) กองช่าง กำหนด (งานออกแบบและควบคุมอาคาร 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 และการกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ สำนักงานปลัด กำหนดงานนโยบายและแผน (งานนโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ รวมถึงงานการเกษตร 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 องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

จากสภาพปัญหาปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการกำหนดภารกิจของงาน องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงกำหนดงานในส่วนราชการตรงกับสภาพปัญหา คือ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** 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 (งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ) งานการเงิน (งานการเงินและงานบัญชี)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย 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) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ฯลฯ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งที่จะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

ฯลฯ

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

ฯลฯ

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน.....๑๘.....อัตรา
๒) ลูกจ้างประจำ	จำนวน.....-.....อัตรา
๓) พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	จำนวน.....๗.....อัตรา
๔) พนักงานจ้าง(ทั่วไป)	จำนวน.....๗.....อัตรา
	รวมทั้งสิ้น.....๓๒.....อัตรา

๗.๒ สืบเนื่องจากเนื่องจากที่ผ่านมา อบต.ถ้าสิ่ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง ของ อบต.ถ้าสิ่ง ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	<b>กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

### หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กอง/ชั้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

ให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล  <u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) หัวหน้านักปลัด	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	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง ๑ ก.ย.๖๒)
นักการ ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองคลัง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง เดิม ๒ มี.ค. ๖๑ ขอใช้บัญชี กรม)
<b>ลูกจ้างประจำ</b> -	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b> -	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ มี.ย.๖๓)
<b>รวม</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>๓๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้ห้องคํงคํการบริหารส่วนตําบลถํ้าสิงห์ นํากรอบอัตราคําลังมาคํานวณภาระค่าใช้จ่ายดํานการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคํานวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

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

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑๕. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราการจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๔๐	-	-	-	๑๙,๕๕๐	๑๙,๕๕๐	๑๙,๕๕๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๖,๕๖๐	๗๓๖,๕๖๐	(๕๒,๖๒๐)
๒.	รองปลัด อบต. (นับบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๓,๓๒๐	๔๗๒,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๓.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นับบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๕๐	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๕๕,๓๒๐	๕๗๔,๓๒๐	(๓๕,๓๗๐)	
๔.	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๘๐๐	๓๙๖,๘๐๐	(๒๕,๖๕๐)	
๕.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๗,๕๕๐	-	-	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๒๕๐	๓๖๙,๕๕๐	๓๘๓,๕๕๐	(๒๖,๕๕๐)	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๕๒๐	๓๐๙,๑๒๐	๓๒๓,๑๒๐	(๒๕,๕๗๐)	
๗.	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๗,๗๖๐	-	-	-	๙,๙๕๐	๙,๙๕๐	๙,๙๕๐	๓๐๗,๗๖๐	๓๒๑,๗๖๐	(๒๕,๕๕๐)	
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๕๔,๕๒๐	๒๖๘,๕๒๐	(๒๐,๓๖๐)	
๙.	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๖๑,๗๖๐	-	-	-	๖,๕๖๓	๖,๕๖๓	๖,๕๖๓	๑๖๘,๓๒๓	๑๗๕,๓๒๓	(๓๓,๕๕๐)	
๑๒.	พนักงานขับรถ	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-	๔,๖๐๓	๔,๖๐๓	๔,๖๐๓	๑๑๗,๔๐๓	๑๒๒,๒๑๐	(๕,๕๐๐)	
๑๓.	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๕	๕	๕๕๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
๑๔.	ผอ.กองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๕,๕๒๐	-	-	-	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๕๕๐	๕๗๙,๖๒๐	๕๙๓,๖๒๐	(๓๗,๕๖๐)	
๑๕.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๕๑,๓๖๐	(๒๖,๕๕๐)	
๑๖.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๙,๙๓๐	๒๔๕,๒๕๐	(๓๕,๕๗๐)	
๑๗.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๕๐	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๓๐	๒๒๖,๒๕๐	(๓๗,๕๗๐)	
๑๘.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๐,๕๐๐	-	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๒๓๕,๗๕๐	๒๔๑,๐๐๐	(๓๕,๒๕๐)	
๑๙.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๗,๘๐๐	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๓๐๗,๕๒๐	๓๑๓,๒๔๐	(๖,๖๒๐)	
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)	
	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๔,๒๕๐	-	-	-	๖,๑๕๕	๖,๑๕๕	๖,๑๕๕	๑๕๐,๓๐๕	๑๕๖,๒๓๕	(๑๒,๒๕๐)	

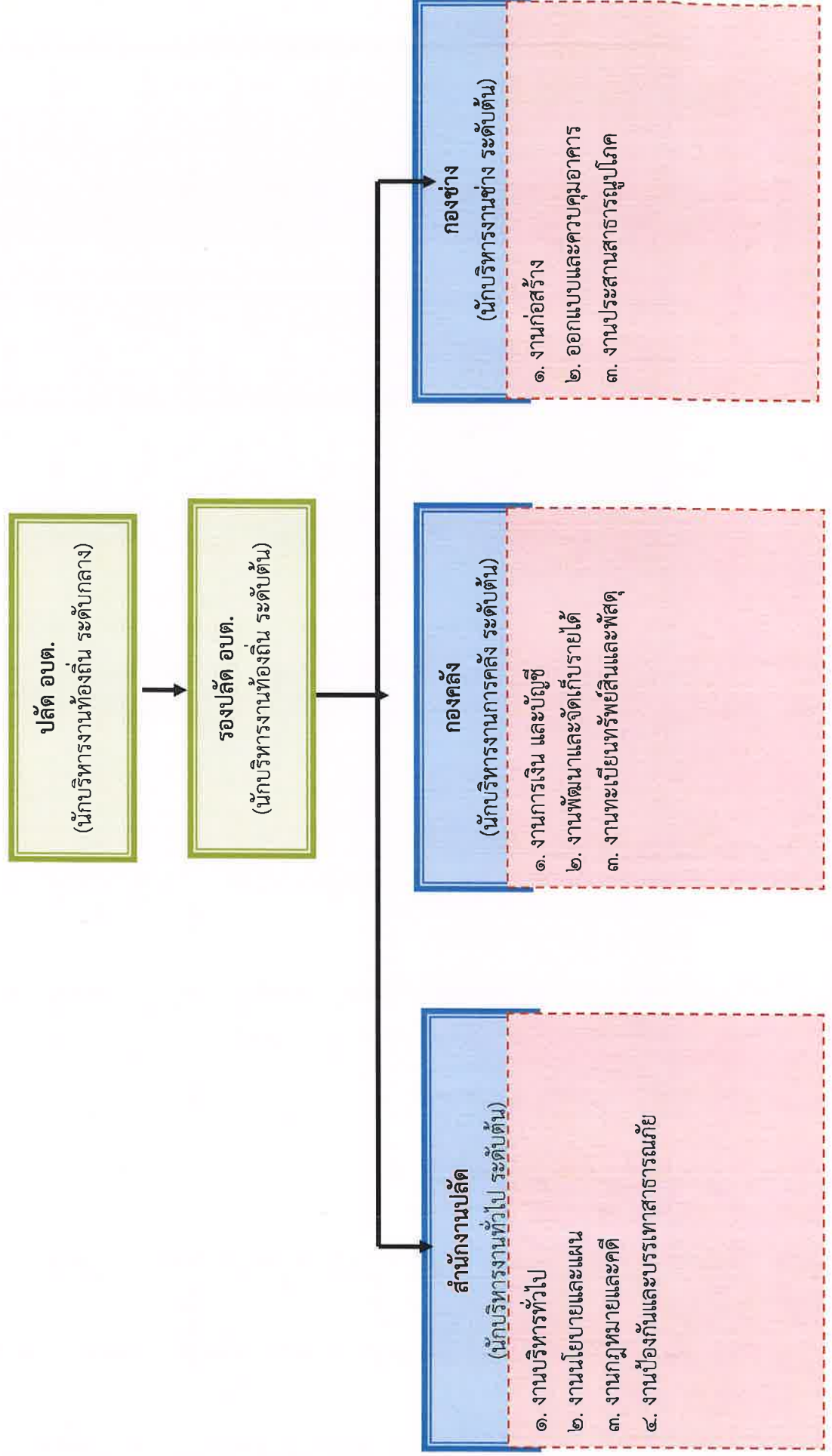
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การระงับจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
	กองช่าง																			
๒๓	ผอ.กองช่าง (การบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๔๐	๕๑๙,๕๖๐	(๑๖,๓๑๐)	
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๕๔,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๕,๙๘๐	(๒๓,๓๘๐)	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๑	๑๙๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๒๐๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๔๐)	
	ลูกจ้างประจำ		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง		-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๒	๒๘๓,๒๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๑๑,๘๘๕	๑๑,๘๘๕	๑๑,๘๘๕	๓๐๖,๕๑๕	๓๑๘,๙๑๕	๓๒๕,๗๑๕	(๑๖,๓๐๐)	
๒๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๕,๐๐๐)	
			๓๒	๗,๕๙๗,๐๖๐	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	-	-	๒๐๗,๕๔๕	๒๐๗,๕๔๕	๒๐๗,๕๔๕	๗,๖๘๙,๐๕๕	๗,๙๙๖,๐๕๕	๗,๙๙๖,๐๕๕		
<p>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%</p> <p>รวมค่าใช้จ่ายตามบุคลากรทั้งสิ้น</p> <p>งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p> <p>ร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>																				
<p>๓๑,๒๖๙ ๓๑,๐๗ ๓๐,๕๙๙ ๓๐,๕๙๙</p>																				



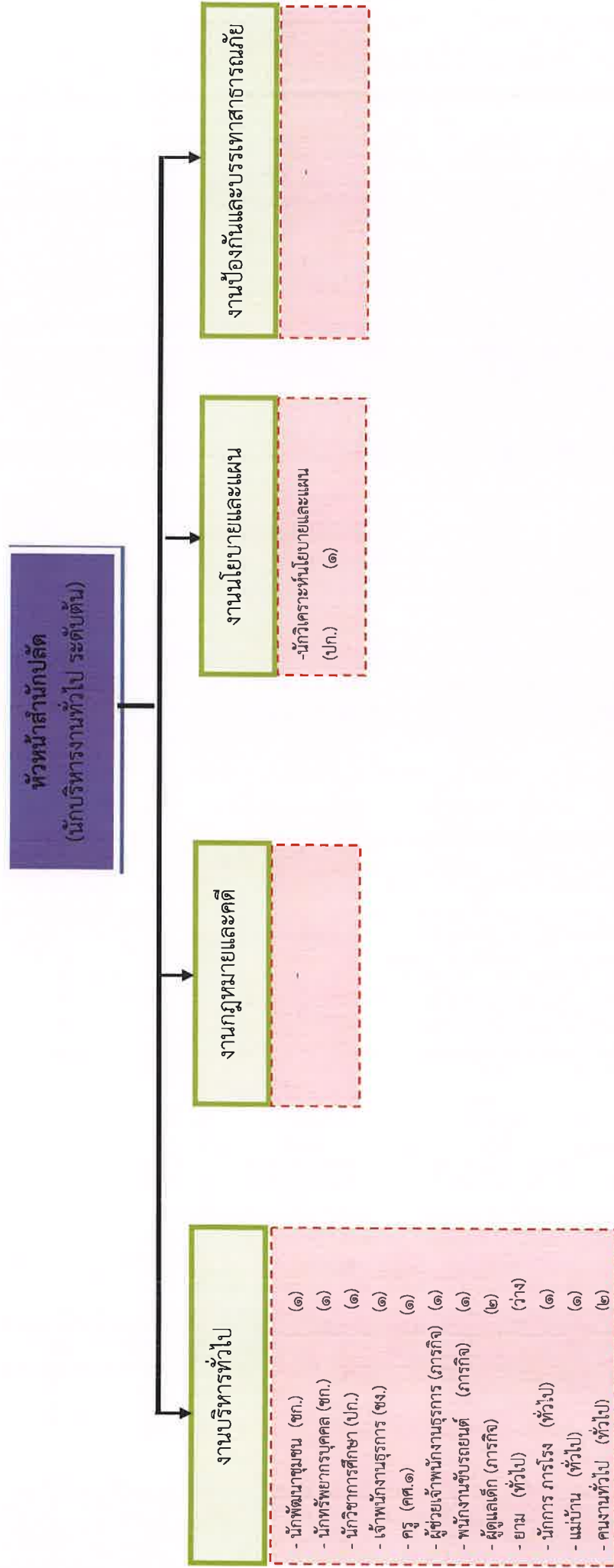


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

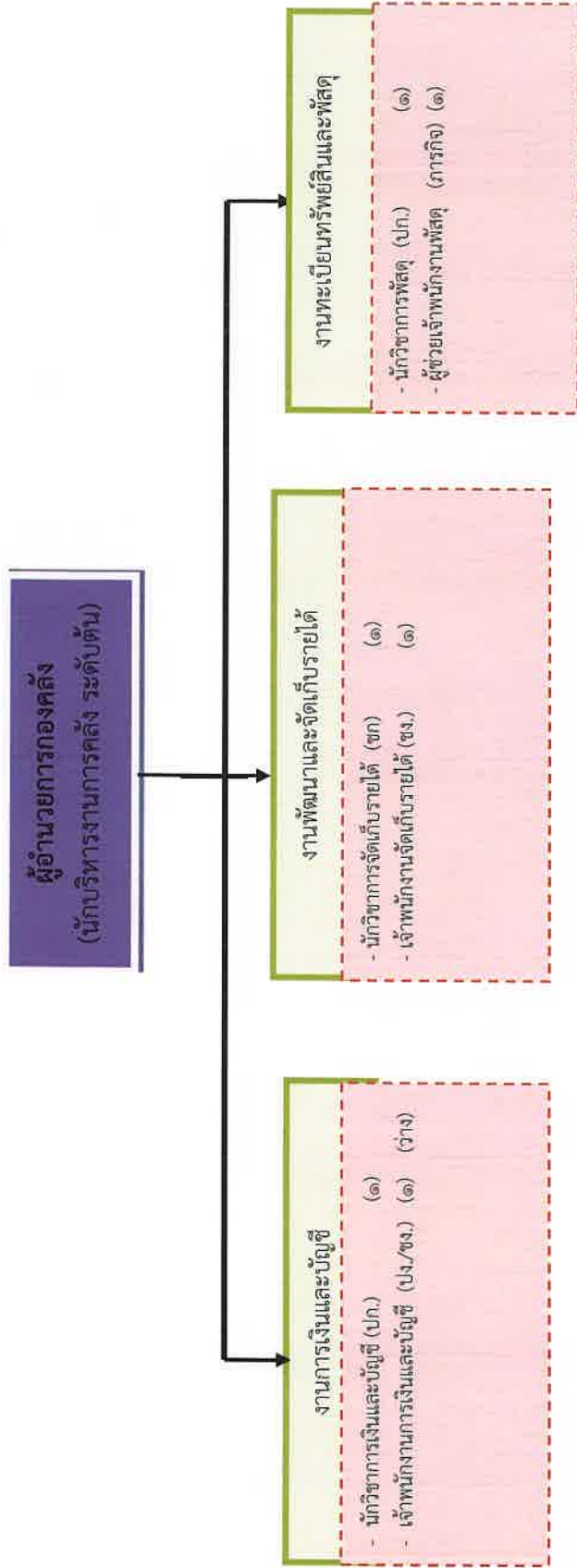
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

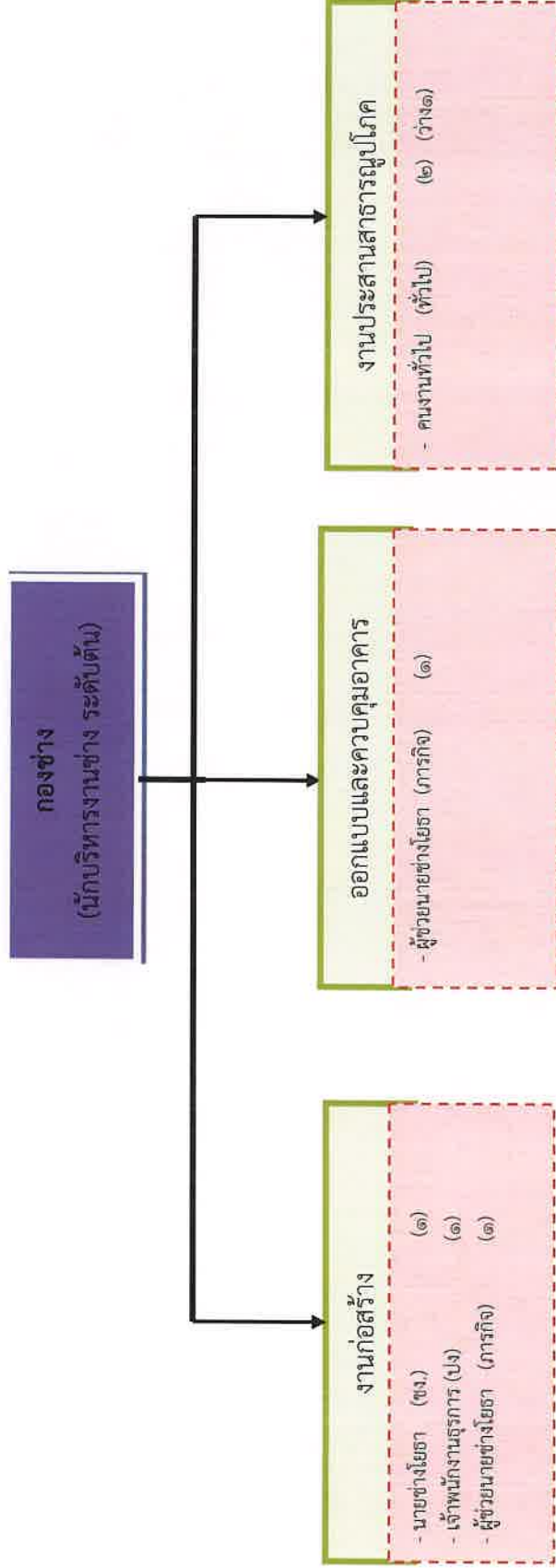


### โครงสร้างของกองคลัง





### โครงสร้างของกองช่าง



## ๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
๑	พนักงานส่วนตำบล อบต.ถ้ำสิงห์ นายสถานีชัย จาตุรัตน์	ป.โท (ร.บ.ม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๕๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๗๕,๔๕๐
๒	นางชวริศา ไชยทิศ	ป.โท (ร.บ.ม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๘,๐๐๐
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	จ.ส.อ.โกวิท วงศ์วรชาติ	ป.โท (ร.บ.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๗,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๕๐
๔	น.ส.จินตนา ศรีสุวรรณ	ป.ตรี (ว.บ.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๕	น.ส.วรรณ หอมกลิ่น	ป.ตรี (บ.บ.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๑๗,๕๕๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๕๐
๖	นางจุฑารัตน์ บุญมี	ป.ตรี (บ.บ.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๗	น.ส.สุพร รสมาลา	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๑-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๑-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๘	น.ส.กิตติยา พลวรินทร์	ป.ว.ส.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๙	น.ส.วรรณิภา นครเสด็จ	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๑๓๐๑๖๖๐๐๑๓๕	ครู	คศ.๑	๑๑๓๐๑๖๖๐๐๑๓๕	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) นางสาววันดี อ่วมเทศ	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๑,๗๖๐ (๑๓๑,๔๘๐x๑๒)	-	-	-	๑๖๑,๗๖๐	
๑๑	นางสาวสุจิตรา เหมะพิชัย	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๒	นางเรวดี พวงแม่กลอง	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	เงิน อุดหนุน
๑๓	นายสุริยา วิเชียรศิลป์ (ผู้มีทักษะ)	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๘๐๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป			ยาม			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	ว่าง (๑ ก.ย.๖๒)
๑๕	นายสงกรานต์ เจริญเนตร์	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นางน้ำผึ้ง วิชัยดิษฐ์	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นางสาวสายพิน ทนหมัด	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๘	นางสาวจุฑารัตน์ ค้าระหงษ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
๑๙	นางกุลศล ขวรส่า	ป.ตรี (ศ.บ.)	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๐	นางสาวอมอร โลกาศ	ป.โท (บธ.ม.)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๑	นางยุภาณิดา บัวพั่ง	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๒๒	น.ส.กานต์พิชชา อินทนามคม	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๒๓	น.ส.วรรณิษา แสงใส	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่าง (ว่าง ๒ มี.ค.๖๓ ขอใช้บัญชีกรม)
๒๔	พนักงนจ้าง พนักงนจ้างตามภารกิจ น.ส.ยุภาวรรณ จกโป	ปวส.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๒๕				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๒๔๐ (๑๒,๐๒๐x๑๒)	-	๑๕,๑๘๐ (๑,๒๖๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น	
๒๕	นายอรุณพล อรุณ	ป.โท (วท.ม)	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๙,๗๒๐
๒๖	นายฉัตรพงษ์ วินาร์รัตน์	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๒๕๕,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐X๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๘๐
๒๗	น.ส.อมรรรัตน์ โสมสุวรรณ	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐X๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๒๘	พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชาติร์ ทัดนา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๕,๒๐๐ (๑๒,๑๘๕X๑๒)	-	-	๑๔๕,๒๐๐
๒๙	นายจงรัก มุกลินทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๙,๕๒๐
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสรินทร์ กุศลช่วย	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
๓๑			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๒๐,๐๐๐
												ว่าง (ว่าง ๑ มี.๖๓)



### ๑๑. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ตระหนักถึงการการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบส่วนราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน สังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ทนร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิงห์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของ ประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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



บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
วันที่ ๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิคม ศิลปคร	นายก อบต.	นิคม ศิลปคร	
๒	นายสานิตย์ จาตุรัตน์	ปลัด อบต.	สานิตย์ จาตุรัตน์	
๓	นางกุศล ขาวสง่า	ผู้อำนวยการกองคลัง	กุศล ขาวสง่า	
๔	นายอรรถพล อรุณ	ผู้อำนวยการกองช่าง	อรรถพล อรุณ	
๕	จ.ส.อ.โกวิท วงศ์วรชาติ	หัวหน้าสำนักปลัด	โกวิท วงศ์วรชาติ	
๖	นางสาววรรณ หอมกลิ่น	นักทรัพยากรบุคคล	วรรณ หอมกลิ่น	

- เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐๐ น.  
นายก/อบต. เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มาพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้
- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ประธานฯ ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ( พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำสิงห์ ครอบคลุมใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะครบกำหนด
- ที่ประชุม รับทราบ  
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
-ไม่มี-
- ที่ประชุม รับทราบ
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖)  
ประธานฯ มอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด
- นายสานิตย์ จาตุรัตน์ ตามที่ท่านประธานมอบหมายเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด เพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลถ้าสิ่งใด ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าเพื่อให้การบริหารงานด้านบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงขอชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเฉพาะการบูรณาการแผน และงบประมาณในระดับพื้นที่ (One - Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่งรวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

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

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

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

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งว่าง และการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม ดดยอาจพิจารณาขยับเล็ก หรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

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

นายสันติย์ จาตุรต์น  
ปลัด อบต.  
กรรมการ

ต่อไปขอให้หัวหน้าสำนักปลัด ได้ชี้แจงเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

โกวิท วงศ์วรชาติ  
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนท่านประธาน กรรมการ และผู้เข้าร่วมประชุมทุกท่านครับ  
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

กรอบอัตรากำลังของสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๓. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ 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 (ภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๓. ยาม (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๑๔. นักการ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๕. แม่บ้าน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๑๖. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา (มีนครอง)

กรอบอัตรากำลังของกองคลัง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๓. นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (มีนครอง)
๔. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ คน (มีนครอง)

๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา  
(มีคนครอง)
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)

กรอบอัตรากำลังของกองช่าง ประกอบด้วย

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น จำนวน ๑  
อัตรา (มีคนครอง)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (มีคนครอง)
๓. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา (คนครอง)
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา (มีคนครอง)
๕. คนงานทั่วไป (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา  
(มีคนครอง ๑ อัตรา) (ว่าง ๑ อัตรา)

ไม่ทราบว่า มีหัวหน้าส่วนราชการท่านใด จะกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ หรือขอยุบ  
เลิกตำแหน่งบ้างไหมคะ

นายสันติย์ จาตุรัตน์  
ปลัดอบต.  
กรรมการ

สำนักงานปลัด ไม่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

นางกุศล ขาวสง่า  
ผอ.กองคลัง  
กรรมการ

กองคลัง ขอคงกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

นายอรรถพล อรุณ  
ผอ.กองช่าง  
กรรมการ

กองคลัง ขอคงกรอบอัตรากำลังเดิมค่ะ

ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) หรือแก้ไขรายละเอียดเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่  
ประชุม

มติที่ประชุม

เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ  
(ไม่มี)

ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมหากไม่มีกรรมการทำที่จะ  
เสนอแนะหรือสอบถามเพิ่มเติมก็ขอเลิกการประชุม

เลิกประชุมเวลา

๑๑.๓๐ น.

จ.ส.อ.  
(ลงชื่อ)



(โกวิท วงศ์วรชิต)  
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายนิคม ศิลปสร)  
ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกินร้อยละของ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำสิงห์  
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

รายงานการประชุม  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร  
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมเกาะทองกลาง (ชั้น ๓ ด้านทิศเหนือ)  
ศาลากลางจังหวัดชุมพร

ผู้มาประชุม

๑	นายสมพร	ปัจฉิมเพชร	รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร	ประธานกรรมการ
๒	นางสาวธิดาพรรณ	ไชยวรรณ	แทนปลัดจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๓	พ.ต.อ.หญิงภิญญาดา	มหาทรัพย์	แทนผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๔	นายคมสัน	ณาวุฒินา	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดชุมพร	กรรมการ
๕	นายวิศรุต	อ้อยทอง	แทนนายอำเภอหลังสวน	กรรมการ
๖	นายพงษ์ชาญ	พันธุ์ทอง	แทนนายอำเภอท่าแซะ	กรรมการ
๗	นายน้อง วรรณชนะ	ศิลป์เสวต	แทนนายอำเภอปะทิว	กรรมการ
๘	นายสันต์	ฉิมหาด	นายก อบต.บางมะพร้าว	กรรมการ
๙	นายธรรมนุญ	ศรีนวล	นายก อบต.บ้านนา	กรรมการ
๑๐	นายสามารถ	เพชรเจริญ	ประธานสภา อบต.ครน	กรรมการ
๑๑	นายปัญญา	รัตนิพล	ประธานสภา อบต.บ้านควน	กรรมการ
๑๒	นายสิทธิชัย	คำหอม	ปลัด อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๑๓	นายเกียรติพงษ์	ลือชัย	ปลัด อบต.หาดพันไกร	กรรมการ
๑๔	นางสาวณัฐชานันท์	รักษ์อดีต	ปลัด อบต.ตากแดด	กรรมการ
๑๕	นายจรินทร์	ก่งม้า	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖	นายสมพงษ์	อินทสุวรรณ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗	นายวินัย	เครือหงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘	นายชัชวาล	สวัสดิ์พานิช	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๙	นายธรรมนุญ	เพชรสมุทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๐	นายวิโรจน์	เครือหงษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๑	นายชลินทร์	มีสมบัติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒๒	นายประมุล	อุ้นเรือน	ห้องถิ่นจังหวัดชุมพร	เลขานุการ
๒๓	นางนิโลบล	กองทอง	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔	นายพีรพงศ์	ทองคำ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมายฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑	นายอำเภอเมืองชุมพร			กรรมการ
๒	นายอำเภอสวี			กรรมการ
๓	นายกฤษณ์	แก้วรักษ์	นายก อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๔	นายदनัย	สุรามิตร	ประธานสภา อบต.ท่าข้าม	กรรมการ
๕	นายจรวัย	ชลิบเคลื่อน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๖	นายชวลิตย์	บุญมี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ



เริ่มประชุม

เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมพร ปัจฉิมเพชร รองผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ประธานที่ประชุม ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีจำนวน ๔๖ หน้า (รายละเอียดตามสำเนา)

ที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อทราบ

๓.๑ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓

ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. จำนวน ๑๒ เรื่อง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

๑. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๓ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๒. การโอนผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ
๓. การโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๔. การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๒ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ
๕. การโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งยังไม่ครบสองปี จำนวน ๑ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๖. การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้สอบคัดเลือกได้ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ
๗. การแต่งตั้งพนักงานครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๔ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๘. การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ
๙. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๕ แห่ง <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๑๐. การให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ยกองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง เป็นผู้ใช้อำนาจในการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๑. การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้าง อบต.ช่องไม้แก้ว <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ	๑๒. การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล อบต.พ้อแดง <input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว <input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ

ที่ประชุม

ทราบ

๓.๒ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖

ก.อบต.จังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. จำนวน ๑๐ เรื่อง มีผลการดำเนินการ ดังนี้

<p>๑. การโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๘ ราย</p> <p><input type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ ๘ ราย (กำหนดโอน ๒,๘,๑๕ ต.ค. ๖๓ และ ๒ พ.ย. ๖๓)</p>	<p>๒. การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ราย</p> <p><input type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ ๓ ราย (กำหนดโอน ๒,๑๖ ต.ค. ๖๓)</p>
<p>๓. การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๕ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว ๑ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ ๔ ราย (กำหนดโอน ๒,๕ ต.ค. ๖๓)</p>	<p>๔. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๒ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>๕. การแต่งตั้งพนักงานครูที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๙ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>๖. การให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากทรงปฏิบัติหน้านายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้อำนวยการบริหารงานบุคคลตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>๗. การยกเลิกการโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>๘. พนักงานส่วนตำบลลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>
<p>๙. การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล อบต.ทุ่งควาดี</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>	<p>๑๐. การพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล อบต.หาดพันไกร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เสร็จเรียบร้อยแล้ว</p> <p><input type="checkbox"/> อยู่ระหว่างดำเนินการ</p>

ที่ประชุม

ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ  
ตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงให้ ก.อบต.จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด กรณีประกาศหลักเกณฑ์มีหลักการเหมือนกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๒. ข้อพิจารณา

เห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด

๓. ข้อเสนอ

เพื่อโปรดพิจารณา (รายละเอียดตามร่างประกาศหลักเกณฑ์)

ที่ประชุม

เห็นชอบ

**๔.๙ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

**๑. ต้นเรื่อง**

องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๕๐ แห่ง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

**๒. ระเบียบ/กฎหมาย**

**๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้

**๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี

**๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง**

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

**๓. ข้อพิจารณา**

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้วการขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๑ มีองค์การบริหารส่วนตำบล ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใหม่ ๑ แห่ง คือ อบต.ปากคลอง ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ๗ อัตรา ยุบเลิก ๕ อัตรา คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ มีความเห็นดังนี้



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u> <u>พนักงานส่วนตำบล</u> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ผู้อำนวยการกองช่าง นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>	-	-	-	-	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ มี.ย.๖๓)
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	
ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน		๓๑.๖๙	๓๑.๐๗	๓๐.๕๑				