



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

รอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รอบปีงบประมาณ (๒๕๖๔-๒๕๖๖) เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้มีมติให้ความเห็นชอบให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง รอบปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/๖๑๔



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
ถนนสาย บ.กุดตุ้ม-บ.หินกอง ชย ๓๖๐๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายอำเภอเมืองชัยภูมิ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ที่ ชย ๐๐๒๓.๒/๑๒๘๒๓

ลงวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงขอส่งประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวน ๑ ชุด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

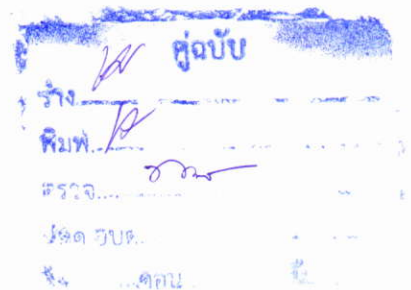
สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๑

<http://www.huaybong.go.th>

abt@huaybong.go.th

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



คู่มือคู่มือ



ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/ว๙๓

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
ถนนสาย บ.กุดตุ้ม-บ.หินกอง ชย ๓๖๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ่งเวียนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ว่าง)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) จำนวน ๑ อัตรา

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านประชาสัมพันธ์ตำแหน่งว่างดังกล่าวให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบ หากพนักงานส่วนตำบลท่านใดมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมีความประสงค์จะโอน(ย้าย) สามารถติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ในวันและเวลาราชการ หรือติดต่อทางโทรศัพท์ หมายเลข ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๑

<http://www.huaybong.go.th>

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

คู่มือ
ร่าง
ค.ม.พ.
ตรวจ
ปลัด อบต.
.....



ที่ ชย ๓/๓๒๐๑/ว๙๔

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
ถนนสาย บ.กุดตุ้ม-บ.หินกอง ชย ๓๖๐๐๐

๒๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตเช่าประชาสัมพันธ์ แพนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศใช้แพนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแพนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้ประกาศใช้แพนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงขออนุญาตเช่าประชาสัมพันธ์แพนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้หน่วยงานของท่านและประชาชนในพื้นที่ทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

สำนักปลัด อบต.

โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๑

<http://www.huaybong.go.th>

abt@huaybong.go.th

“ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”



เห็นชอบ

ร่าง

63



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

เห็นชอบ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีโดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒และเพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๓๗
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๔-๑๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕-๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๙-๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๐-๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑-๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	๓๖-๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒-๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๗-๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๙
ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้ดำเนินการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น เช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต, และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล , อบต.และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองดีการบริหารส่วนตำบลห้วยบงเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง แบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 4 กอง ดังนี้

๑) สำนักปลัด ประกอบด้วย

- งานบริหารทั่วไป
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนโยบายและแผน
- งานกฎหมายและคดี
- งานกิจการสภา
- งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒) กองคลัง ประกอบด้วย

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓) กองช่าง ประกอบด้วย

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานผังเมือง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมโรค

๕) กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสังคมสงเคราะห์

โดยโครงสร้างส่วนราชการทั้ง ๕ ส่วนราชการนี้ ได้กำหนดงานย่อยต่างๆ เพิ่มเติมจากงานหลักที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนงานตามภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนารองคการบริหารส่วนตำบลทั้ง ๕ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินงานให้สำเร็จสามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลห้วยบงและแก้ไขปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยรายละเอียดงานต่างๆ ของแต่ละส่วนราชการปรากฏตาม ข้อ ๘ โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้นำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครุกลุ่มงานต่างๆ ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงาน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีการจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยมีการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้กำหนดอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในแผนอัตรากำลังปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรปรับเปลี่ยนตำแหน่ง กำหนดเพิ่ม หรือยุบเลิกตำแหน่งใด โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีก็ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีแต่อย่างใด ซึ่งก็เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้สอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓/ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้ขอข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทพื้นที่ใกล้เคียงกันและงบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวน ๔ หน่วยงานมาเปรียบเทียบได้แก่

- องค์การบริหารส่วนตำบลกุดตุ้ม
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาเสียว
- องค์การบริหารส่วนตำบลลาดใหญ่
- องค์การบริหารส่วนตำบลนาฝาย

๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตลอดจนรวมถึงคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาขององค์การบริหารส่วนทุกคน โดยมีประเด็นสำคัญคือทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตำบล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งงานในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในขนาดต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สรุปได้ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑

๒.๑ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ห้วยบง

๒.๒ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒.๔ สัมรวจอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง

๓. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒

๓.๑ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

๓.๒ ประมาณการค่าใช้จ่าย

๓.๓ ขออนุมัติแผนอัตรากำลัง

๔. จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เสนอให้ คณะกรรมการได้พิจารณาทบทวน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญดังนี้ สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ การผลิต การตลาด รายได้และการจ้างงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม สาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔. ด้านการเมือง การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาน้ำเสียและมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว

๕.๒ คลองดินเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕.๓ การขาดความรู้ ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแทนทรัพยากรธรรมชาติ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

๖. ด้านการนำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร

๖.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๖.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๖.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตร

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้

๗.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

๗.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย หนอง คลอง สระ, สร้างถนน คสล., สะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

- ๑.๒ ให้มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ**
- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย**
- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสฟตีดิด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัข
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร**
- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต**
- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสฟตีดิดต่างๆ
 - ๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**
- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสา

อื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษาอบรมแก่บุคลากร

เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความ

จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ จึงวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงแบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกข้าว การเลี้ยงปศุสัตว์ การประมง
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มสตรี
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับมัธยมศึกษาตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา ศูนย์ฝึกอบรมทางจิตใจ

จุดอ่อน (Weak-W)

๑. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๒. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๔. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิต ของประชาชน
๕. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร
๗. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบคลุมครัว
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น
๗. ราคาน้ำมันสูงกว่าในประเทศกลุ่มอาเซียน

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
เป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ ดีพอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปา มีแหล่งน้ำ ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค - บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต

จุดอ่อน (Weakness=W)

โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

การพัฒนาตามโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๓. การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีผู้นำชุมชนเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล

๒. เกษตรกรในชุมชนมีองค์ความรู้ในการผลิตสินค้าภาคการเกษตร

๓. มีความโดดเด่นด้านสืบสานพุทธศาสนา มีวัดเป็นที่พึ่งและศูนย์รวมจิตใจคนในชุมชน

๔. มีสถานศึกษาที่พอเพียงต่อเยาวชนในตำบล

๕. ชุมชนมีความสงบใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนขาดความเข้าใจระหว่างภาครัฐและประชาชน

๒. ค่านิยมของเยาวชนในการทำการเกษตรลดลง

๓. มียาเสพติดยังคงแพร่ระบาดในชุมชน

๔. ชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบอาเซียน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนไม่ค่อยตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคมให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาใน ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดให้ความสำคัญ
- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมเพื่อให้ตำบลห้วยบงเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลห้วยบง ได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการก่อสร้างถนน/สะพาน/ทางระบายน้ำ/อาคาร/ปรับปรุงบำรุง รักษา ซ่อมแซม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการติดตั้งปรับปรุงขยายเขตไฟฟ้า

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาลังคมและคุณภาพชีวิต

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา วัฒนธรรม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อในชุมชน
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการให้ความช่วยเหลือเด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงคนไร้บ้านและสิ่งแหว่งลอม

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถในการพัฒนา

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ และระบบการจัดเก็บภาษีในตำบล

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิคSwotเข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๓ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๙(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗(๓))

- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๖๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๖๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๖๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๖๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๓(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๖๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๖๖(๑๓))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๖๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา๖๖(๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๖๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗(๓))

- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๓(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา๑๓ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๓(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๓(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๓(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
- (๓) บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา๖๓(๙))
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๓(๓))
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๓(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๓ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยกันได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา๖๓,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา๑๖,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่นถนนสะพานทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรจำนวน ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงมีความเหมาะสม ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วน ตำบล (คน)	พนักงานครู (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	ลูกจ้างประจำ	หมายเหตุ
๑	อบต.โพนทอง	๔	๖๐,๐๒๘,๐๔๕	๒๐	๑๒	๓๓	๑	
๒	อบต.ลาดใหญ่	๔	๒๕,๖๒๐,๐๐๐	๑๖	-	๗	-	
๓	อบต.กุดตุ้ม	๕	๗๔,๗๐๐,๐๐๐	๒๒	๑๐	๑๙	-	
๔	อบต.นาฝาย	๗	๗๓,๖๙๙,๐๐๐	๒๕	๓	๓๑	๑	

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ดังนี้

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานฟื้นฟู <p>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานกิจการศาสนา <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีการเกษตร <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ -งานแผนที่ภาษี <p>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ท่อน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ 	<p>๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ท่อน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)</p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานอาชีวอนามัย - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริม เผยแพร่กิจกรรมด้านการควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมมลพิษ 	

เห็นชอบ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕.๒งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล 	<p>๕.๒งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานฝึกอบรมอาชีพ -งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม -งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ <p>๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานข้อมูล 	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๒๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยแต่ละส่วนราชการมีปริมาณงานและ อัตรากำลังที่ต้องการดังนี้

ส่วนราชการ	เวลารวมทั้งหมดต่อปี /๒๕๖๕๐๐	อัตราที่ต้องการ	อัตราที่มีอยู่ ปัจจุบัน
ปลัด อบต.	๑๓๙,๑๐๕	๑.๖๘	๑
สำนักปลัด	๑,๘๓๕,๓/๓/๐	๒๒.๑๓/	๑๘
กองคลัง	๘๕๙,๘๒๐	๑๐.๒๖	๓/
กองช่าง	๘๘๕,๕๙๐	๑๐.๓/๐	๖
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕๑๑,๒๘๕	๕.๙๓/	๑
กองสวัสดิการสังคม	๓๖๒,๕๐๕	๕.๓๘	๒
รวม	๕,๒๓๓,๙๑๕	๕๑.๑๙	๓๕

เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงและเพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงกำหนด อัตรากำลังในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (๑๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)(๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๑-๔๔๐๕-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหิน								
ครู (๑๐๓๐๑๖๖๐๐๖๑๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐๓๐๑๖๖๐๐๖๑๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหว้า								
ครู (๑๐๓๐๑๖๖๐๐๖๑๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (๑๐๓๐๑๖๖๐๐๖๑๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		พนักงานจ้างทั่วไป						
พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (๑๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) (๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผ.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง/ชง) (๑๐-๓-๐๕-๔๓/๐๑-๐๐๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-

เห็นชอบ

๒๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (10-3-06-2104-001)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(11)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (10-3-11-2105-001)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชก) (10-3-11-3801-001)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	35	38	38	38	+3	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

๓๐

สรุปกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙	+๑	-	-	
กองคลัง	๓	๓	๓	๓	+๒	-	-	
กองช่าง	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๒	๒				
รวม	๓๕	๓๘	๓๘	๓๘	+๓	-	-	

เห็นชอบ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลช่วย บง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อ ควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่ง ดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

๓.๑ กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

๓.๒ กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรา เงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่า วิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
เห็นชอบ
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จายรวม(3)			หมายเหตุ	
					จำนวน	เงินเดือน(1)	งบ./จ.	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566		2564
1	ปลัด อบท. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	495,000	168,000	1	1	1	1	1	1	16,440	18,120	19,440	679,440	697,560	717,000	41,250
2	สำนักงานปลัด อบต.																	
3	หน.ส.ป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	349,320	42,000	1	1	1	1	1	1	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	29,110
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	362,640		1	1	1	1	1	1	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	30,220
5	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก.	1	376,080		1	1	1	1	1	1	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	31,340
6	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	1	342,720		1	1	1	1	1	1	13,440	13,320	13,080	356,160	369,480	382,560	28,560
7	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	329,760		1	1	1	1	1	1	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	27,480
8	เจ้าพนักงานช่าง	ชง.	1	302,280		1	1	1	1	1	1	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	203,040		1	1	1	1	1	1	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	16,920
10	พนักงานช่าง																	
11	พนักงานขับรถยนต์		1	148,560		1	1	1	1	1	1	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	12,360
12	ผ.ช.พง.ป้องกัน		1	132,480		1	1	1	1	1	1	5,400	5,520	5,760	137,880	143,400	149,160	11,040
13	คนงานทั่วไป		1	108,000		1	1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
14	พนักงานขับรถตู้พิบูลย์		1	108,000		1	1	1	1	1	1	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
15	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า		1	-		1	1	1	1	1	1	108,000	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหิน																	
17	ครู		2	-		2	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
18	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(13,580)		1	9,400		1	1	1	1	1	1	6,600	6,840	7,080	56,760	63,600	70,680	อุดหนุนจากรัฐ งบประมาณราย
19	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)(12,760)		1	9,400		1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ งบประมาณราย
20				40,320								6,240	6,480	6,720	46,560	53,040	59,760	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)		หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน(1) คน	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหว้า																		
	ครู	-	2	2		2	2	2											
17	ผ.ศ.สุวิมลเล็ก (ป.ช.) (12,560)	-	1	9,400		1	1	1											
	กองคลัง																		
18	ผ.กมลคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	455,520		1	1	1											
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	311,640		1	1	1											
20	นักวิชาการพัสดุ	ป/ชก	1	-		1	1	1											
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป/ชก	1	-		1	1	1											
22	จ.พ.จัดเก็บรายได้	ชง.	1	291,240		1	1	1											
23	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง.	1	280,440		1	1	1											
	พนักงานช่าง																		
24	ผู้ช่วย.จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	1	172,200		1	1	1											
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	142,560		1	1	1											
26	ผู้ช่วย.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	1	144,120		1	1	1											
	กองช่าง																		
27	ผ.กมลช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	402,720		1	1	1											
28	นายช่างโยธา	ชง.	1	234,960		1	1	1											
	ลูกจ้างประจำ																		
29	พนักงานจ.ต.ม.ค.ต.ร.ก.ต.น.า	-	1	185,280		1	1	1											
	พนักงานช่าง																		
30	ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	146,280		1	1	1											
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	163,560		1	1	1											
32	คนงานทั่วไป	-	1	108,000		1	1	1											

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(3)			หมายเหตุ	
				จำแนกตาม	เงินเดือน(1)	ประจำ	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566
	กองสภานิติการและ สิ่งแวดล้อม																		
33	ผอ.กองสภานิติการและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานบริหารงานสุข)	ตน	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
	กองสวัสดิการสังคม																		
34	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ตน	1	1	356,160		1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	29,680
35	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	317,520		1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460

เห็นชอบ

เห็นชอบ

เห็นชอบ

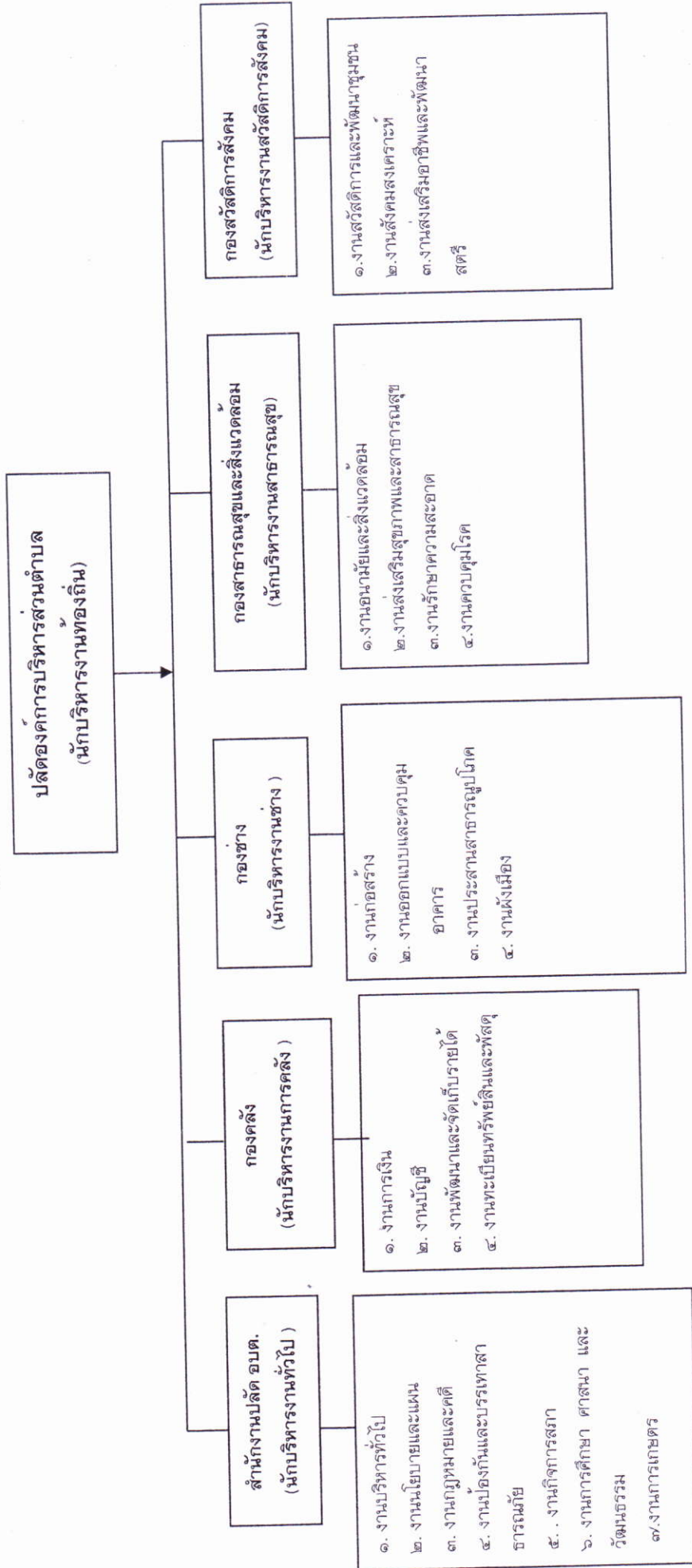
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน		จำนวน	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565		2566	
(4)	รวม	-	38	35	7,540,800	38	38	38	0	0	0	1,104,240,400	315,960	323,400	9,023,040	9,339,000	9,662,400	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(เพิ่ม 5%)																	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน = 54,075,000 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (51,500,000X5%+2,575,000=54,075,000)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 56,778,750 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (54,075,000X5%+2,703,750=56,778,750)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 59,617,688 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (56,778,750X5%+2,838,938=59,617,688)

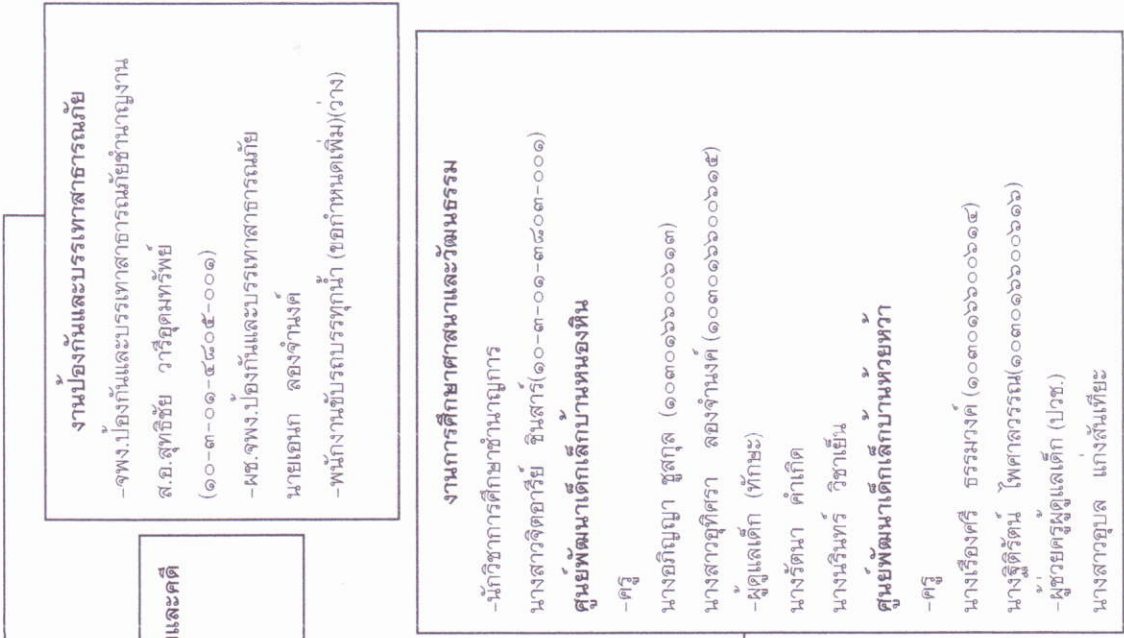
เห็นชอบ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง



สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
นางสาวเพชรเมณี นารีรักษ์ (๑๐-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑)



งานบริหารทั่วไป

- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นางละม้าย วิไลหล้า (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน นางสาวจงรักษ์ คงม่วงหมู่ (๑๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)
- พนักงานขับรถยนต์ นายสมพงษ์ เต็มสวัสดิ์
- คนงานทั่วไป คนงานทั่วไป จุฬาทิไตร
- พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย นายธรรมหมู่ พลลามา

งานนโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ พ.จ.ท.ชัยสิทธิ์ บุญโยธา (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ นายประสิทธิ์ โสพิชัย (๑๐-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑)

งานกฎหมายและคดี

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ ส.อ.สุทธิชัย วารีอุดมทรัพย์ (๑๐-๓-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑)
- ผ.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายเอมก ลองจำนงค์
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ขอกำหนดเพิ่ม)(วงง)

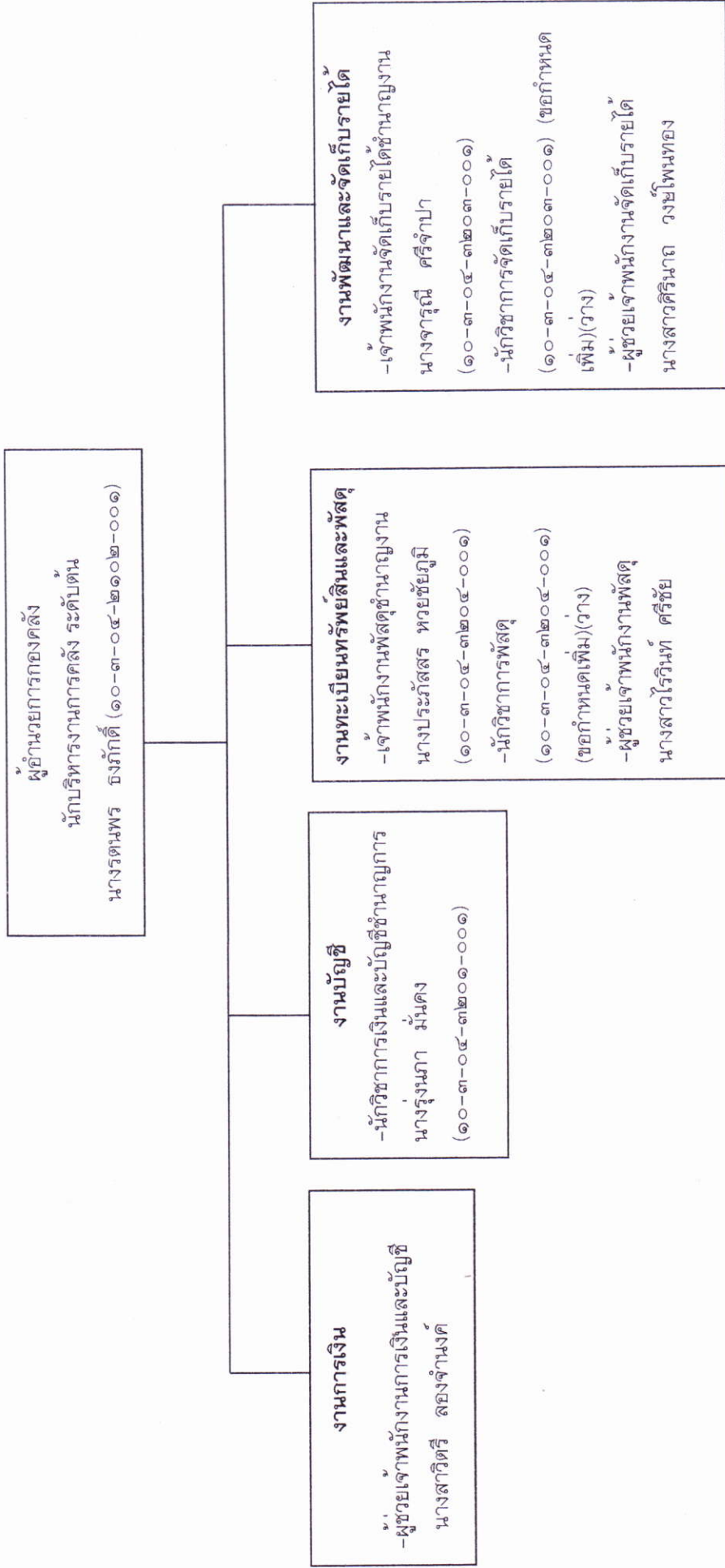
งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษานาฏมการ นางสาวจิตติกรีย์ ชินสกร (๑๐-๓-๐๑-๓๕๐๓-๐๐๑)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหิน -ครู นางอภิญญา ชุสกุล (๑๐๓๐๖๖๐๐๖๑๓๓)
- นางสาวอุทิศรา ลองจำนงค์ (๑๐๓๐๖๖๐๐๖๑๔)
- ครู นางรัตนา คำเกิด
- นางนรินทร์ วิชาเย็น
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหวา -ครู นางเรืองศรี ธรรมวงศ์ (๑๐๓๐๖๖๐๐๖๑๔)
- นางฐิติรัตน์ ไพศาควรรณ (๑๐๓๐๖๖๐๐๖๑๖)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.) นางสาวอุบล แก่งสันเทียะ

ระดับ	จำนวน	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	๑	๔	๒	-	๒	๓	๑๑

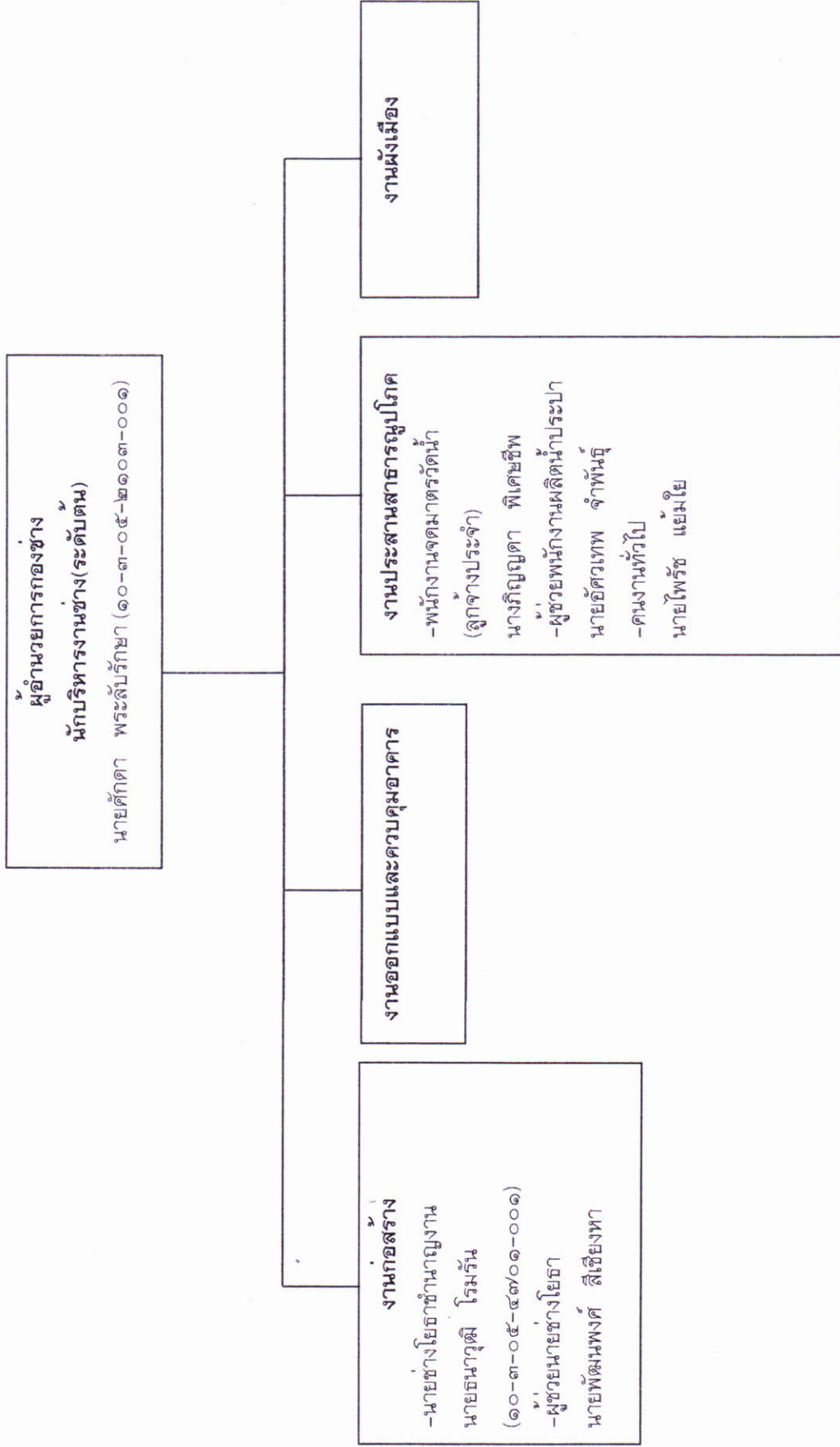
ระดับ	จำนวน	วิชาการ	ทั่วไป	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	รวม
ระดับ	-	๔	๑	๒	๓	๓	๓๗

โครงสร้างองค์กร



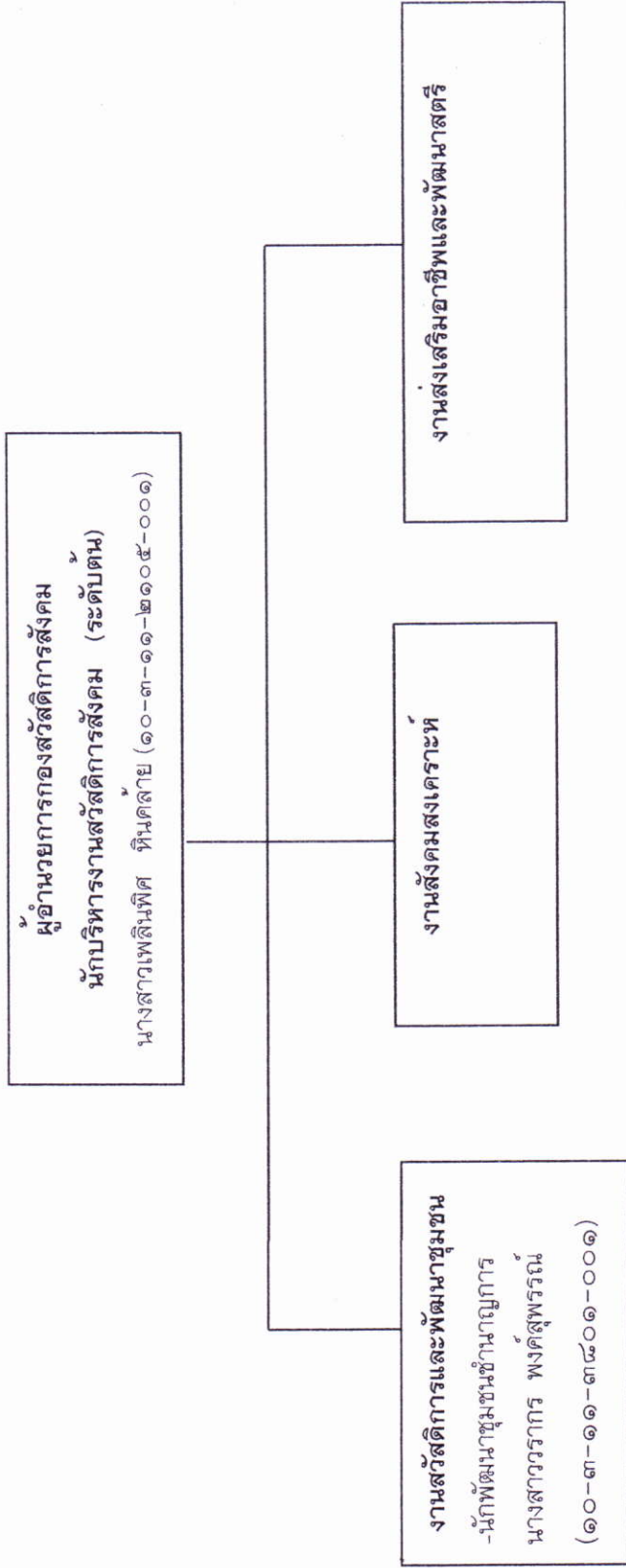
ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๓	๒	-	๓	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	๑	๑	๒	๑	๖

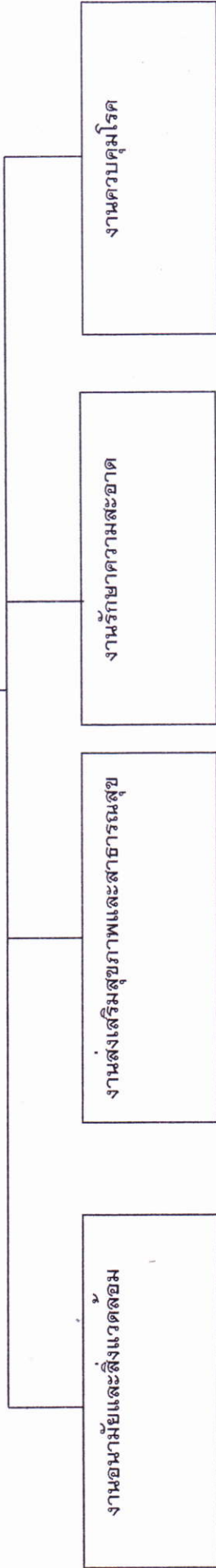
โครงสร้างของสวัสดิการสังคม



ระดับ	ผู้อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างของสายและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการสายและสิ่งแวดล้อม
 นักบริหารงานสาย (ระดับต้น)
 นางนงนุช ไหมคณอก(๑๐-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)



ระดับ	จำนวน	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑

11.บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางงพีญศรี รติเมธกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	495,000 (41,250x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	663,000
2	นางสาวเพชรเมณี นารีรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	10-3-00-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	749,320 (29,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	391,320
3	นางละมัย วิลัยหล้า	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-00-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
4	พ.จ.ท.ชัยสิทธิ์ บุญโยธา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	10-3-00-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
5	นายประพทย์ โสพิย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-00-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	10-3-00-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	342,720 (28,560x12)	-	-	342,720
6	นางสาวจิตติอารีย์ ชินสาร	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-00-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	10-3-00-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	329,760 (27,480x12)	-	-	329,760
7	นางสาวจงรักษ์ คงม่วงหมู่	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-00-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-00-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	203,040 (16,920x12)	-	-	203,040
8	สอ.สุทธิชัย วาสิฏุมทรัพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-00-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	10-3-00-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ชง.	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
	พนักงานช่างตามภารกิจ											
9	นายสมพงษ์ เดิมสวัสดิ์	ม.3	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	148,560 (12,380x12)	-	-	148,560
10	นายเอก ลอยจามงค์	ปวช.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	132,480 (11,040x12)	-	-	132,480
	พนักงานช่างทั่วไป											
11	นายอานนท์ จุฬาคีตร	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
12	นายธรรมบุญ พลลภา	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
13	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
14	นางอภิญญา ชุตกุล	ป.ตรี	103016600613	ครู	-	ครู	103016600613	ครู	309,120 (25,760x12)	-	-	309,120 อุดหนุน
15	นางสาวอุทิศรา สองจามงค์	ป.ตรี	103016600615	ครู	-	ครู	103016600615	ครู	298,440 (24,870x12)	-	-	298,440 อุดหนุน
16	นางรัตนา คำเกิด	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	162,960 (13,580x12)	-	-	งบท้องถิ่น/ อุดหนุน 4,180/9,400
17	นางนรินทร์ วิชาเย็น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	153,120 (12,760x12)	-	-	งบท้องถิ่น/ อุดหนุน 3,360/9,400
18	นางเรืองศรี ธรรมวงศ์	ป.ตรี	103016600614	ครู	-	ครู	103016600614	ครู	308,280 (25,690x12)	-	-	308,280 อุดหนุน
19	นางลลิต์รัตน์ โพศลวรณ	ป.ตรี	103016600616	ครู	-	ครู	103016600616	ครู	229,920 (19,160x12)	-	-	229,920 อุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขวยชวา

ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
20	นางสาวอุบล แก่งสันทียะ	-	ผศ.ครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	-	-	ผศ.ครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	-	150,720 (12,560x12)	-	-	งบท้องถิ่น/ อุดหนุน 3,160/9,400
21	นางรตนพร ธงภักดิ์	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	-	497,520
22	นางรุ่งนภา มั่นคง	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	311,640 (25,970x12)	-	-	311,640
23		-	-	ปก/ชก	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
24		-	-	ปก/ชก	10-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บฯ	ปก/ชก	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
25	นางจารุณี ศรีจำปา	10-3-04-4204-001	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าหน้าที่	ชง.	291,240 (24,270x12)	-	-	291,240
26	นางประภัสสร หอชัยภูมิ	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชง.	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
27	นางสาววิตรี ลอยจ๋ามงค์	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	-	ผช.จพง.การเงินฯ	-	172,200 (14,350x12)	-	-	172,200
28	นางสาวไรรินทร์ ศรีชัย	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	-	ผช.จพง.พัสดุ	-	142,560 (11,880x12)	-	-	142,560

ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบัตรกำลังเดิม			กรอบัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
29	น.ส.ศิริมาภ วยโพนทอง	-	ผ.จ.พง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	144,120 (12,010x12)	-	-	144,120
30	นายศักดิ์ดา พระลัษัฏษา	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	402,720 (33,5560x12)	42,000 (3,500x12)	-	444,720
31	นายภมววุฒิ โรมรัน	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	234,960 (19,580x12)	-	-	234,960
32	นางกัญญาภาดา พิเศษชีพ	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	-	185,280 (15,440x12)	-	-	185,280
33	นายพัฒน์พงษ์ สีเชียงหา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	163,560 (13,630x12)	-	-	163,560
34	นายอัศตเทพ จำพันธ์	-	ผ.พง.ผลิตน้ำประปา	-	-	ผ.พง.ผลิตน้ำประปา	-	146,280 (12,190x12)	-	-	146,280
35	นายไพรัช แยมเีย	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน			
36	นางนภมณ โหมเดนกอก	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	10-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-		484,320	
37	นางสาวเพ็ญพิศ หินคล้าย	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	10-3-11-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	356,160 (29,680x12)	42,000 (3,500x12)	-		398,160	
38	นางสาววราภกร พงศ์สุพรรณ	10-3-11-2105-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	10-3-11-2105-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	317,520 (26,460x12)	-	-		317,520	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากร

ตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมเวที การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

๑. การบริหารโครงการ

๒. การให้บริการ

๓. การวิจัย

๔. ทักษะการติดต่อสื่อสาร

๕. การเขียนหนังสือราชการ

๖. การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่าง

สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง+

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุทิศสละ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก



คำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ที่ ๑๑๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ได้ดำเนินการจัดทำแผนเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งแผนอัตรากำลังดังกล่าวกำลังจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท.และก.อบต.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ดังนี้

- | | |
|------------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองดีการบริหารส่วนตำบลห้วยบง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้นโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ฯลฯ ทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กร เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ.....

(นายพชรพล วรพล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๔๑๒-๑๑๑๑

ที่ ชย ๓/๓๒๐๑ / วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอสั่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๑๑๑ /๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม
๒๕๖๓ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนด
อัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม
วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ในวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล
ห้วยบง และขอให้คณะทำงานเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและ
รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายพชรพล วรพล)

ประธานคณะกรรมการ/
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

รับทราบ

-
-
-
-


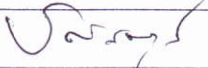
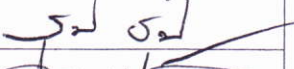
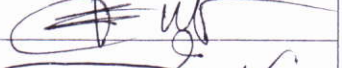
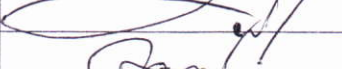

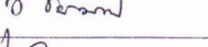

-
-
-
-

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพรพล วรพล	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางเพ็ญศรี รติเมธากุล	คณะกรรมการ	
๓	นางรตนพร ธงภักดิ์	คณะกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา พระลัษร์รักษา	คณะกรรมการ	
๕	นางนธมน โหมदनอก	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางละมัย วิสัยหล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๑๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| (๗) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๘) นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยเสนอปริมาณงาน จำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุม


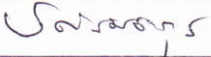
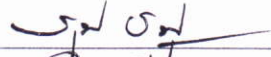
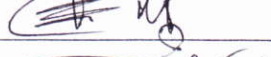

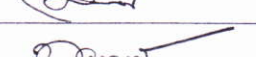


คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายเพชรพล วรพล	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางเพ็ญศรี รติเมธากุล	คณะกรรมการ	
๓	นางรตนพร ธงภักดี	คณะกรรมการ	
๔	นายศักดิ์ พระลัทธิรักษา	คณะกรรมการ	
๕	นางนธมน โหมदनอก	คณะกรรมการ	
๖	นางสาวเพ็ญพิศ หินคล้าย	คณะกรรมการ	
๗	นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๘	นางละมัย วิสัยหล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเพชรพล วรพล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประธานคณะกรรมการได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๑๑๑/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| ๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

-คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒.ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากรในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอพิจารณา

๔.๑แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ประธาน

- ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงจะครบกำหนดใช้บังคับวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง จึงขอให้เลขานุการชี้แจงถึงแนวทางว่ามีขั้นตอนอย่างไร

เลขานุการ

- ขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓/๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑.การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็น

ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น นโยบายสำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพ ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายกำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ตัวรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้น

นำมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้นเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามระเบียบพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้

๘. อัตรารายประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตาม ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน และประกาศ ก.จ.,ก.ท. ละ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรารายเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา ฐานการเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นการฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ให้บวกเพิ่มร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหา การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า คือ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งในทางการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ อย่างเคร่งครัด และ พนักงานจ้างที่ว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว๓๘ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มว ๐๔๐๙.๓/ว๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ทิมท ๐๘๐๙.๒/ว๓๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุ มติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้นที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ประธาน

- จากที่เลขานุการได้ชี้แจง แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วนั้น กรรมการทุกท่านก็คงพอจะเข้าใจแล้วถึงกรอบแนวทางในการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการและกองของตน มาพิจารณาในเรื่องการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ว่าจะมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ยุบเลิก หรือคงไว้ต้องให้แต่ละส่วนราชการ จึงขอความร่วมมือหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการวิเคราะห์ค่างานในส่วนของงานของท่าน มีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งและการวิเคราะห์ค่างานขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้น งานบริหารงานบุคคลได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาพิจารณาในวาระการประชุมครั้งต่อไปคะ ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความ

เป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยค่ะ ปัจจุบันปี ๒๕๖๓ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๙.๑๙ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยค่ะ

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๕.๑พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ประธาน

ตามที่เลขานุการได้ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วนั้น ในส่วนอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ขอเชิญปลัด อบต. ครับ

ปลัด อบต.

-การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และการกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลังสามปีฉบับเดิม อบต.ของเรายังไม่มีการนำยุทธศาสตร์แผนพัฒนามาวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับแผนอัตราสสามปี จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ของเรานำแผนไปใช้เป็นเครื่องมือในการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาคคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด ให้สำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้คณะทำงานพิจารณาลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และให้นำข้อมูลมาประชุมในครั้งต่อไปในวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

มติที่ประชุม รับทราบ


ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ

ประธาน

- มีท่านใดจะเสนอหรือว่าสงสัยในข้อใดบ้างถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางละมัย วิลัยลัยหลา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จ๑ตรายงานงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายพรพ๑ล วรพ๑ล)

ประธานกรรมการ

ผู้๑ตรวจ๑จรายงานงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โทรศัพท์/โทรสาร ๐๔๔-๑๒๑๑๑๑

ที่ ชย ๓/๓/๒๐๑/.....วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๑๑๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้ว นั้น

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒/ ๒๕๖๓ ในวันพุธที่ ๑๓/ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๓๐น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายเพชรพล วรพล)

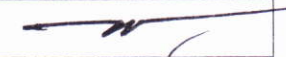
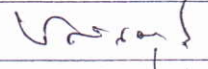
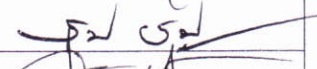


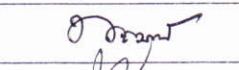


ประธานกรรมการ

ใบลงชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๗/กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพรพล วรพล	ประธานกรรมการ	
๒	นางเพ็ญศรี รติเมธากุล	กรรมการ	
๓	นางรตนพร ธงภักดิ์	กรรมการ	
๔	นายศักดิ์ดา พระลัษรักษา	กรรมการ	
๕	นางนธมน โหมदनอก	กรรมการ	
๖	นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย	กรรมการ	
๗	นางสาวเพชรมณี นารีรักษ์	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นางละมัย วิลัยหล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของอบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ๔.๒ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
- ๔.๓ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
- ๔.๔ ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- ๕.๑ การพิจารณาอนุมัติขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๓ อัตรา

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุม



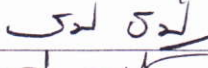



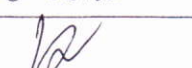

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายพรพล วรพล	ประธานกรรมการ	
๒	นางเพ็ญศรี รติเมธากุล	กรรมการ	
๓	นางรตนพร ธงภักดิ์	กรรมการ	
๔	นายศักดิ์ พระลัทธิ	กรรมการ	
๕	นางนธมน โหมदनอก	กรรมการ	
๖	นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย	กรรมการ	
๗	นางสาวเพชรณี นารีรักษ์	กรรมการ	
๘	นางละมัย วิลัยหล้า	ผู้ช่วยเลขานุการ	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายพรพล วรพล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ประธาน
คณะกรรมการได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน

ประธาน

- จากการประชุมคณะกรรมการช่วยกันทบทวน ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและ
คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจน
ทั้งภาระค่าภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการ
จัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) และให้นำข้อมูล
ดังกล่าวมาประชุมในครั้งต่อไป คือวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมองค์การ

บริหารส่วนตำบลห้วยบง รายละเอียดและการกำหนดตำแหน่งต่างๆ ขอเชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เป็นผู้ชี้แจงให้ที่ประชุมได้รับทราบต่อไป

ปลัด อบต.

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง ที่ ๑๑๑/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่

๑.ศึกษา วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑.๑การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมี เป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์หว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติ

หน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๓.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔.ศึกษาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๑.กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

๒.กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม

๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่งสำหรับระดับตำแหน่งนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./)ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)/(ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔. การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖ ๐ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๔) ปีที่สอง (๒๕๖๕) และปีที่สาม (๒๕๖๖) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีโดยเคร่งครัด

๖.กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

-การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการ

-การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานของแต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ โดยการพิจารณาผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมคณะเพิ่มเติมอีกคณะปัจจุบัน การคำนวณค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคลของ อบต. อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๑๙.๑๙ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าธรรมเนียมดังกล่าวด้วยคณะ ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขานุการก่อนการประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด หรือปรับเปลี่ยนอัตรา ดังรายละเอียดนี้ค่ะ

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

-ปริมาณงานต่อปี ๑,๘๓๕,๗๗๐/๘๒,๘๐๐

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๒.๑๗

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

-ปริมาณงานต่อปี ๘๔๙,๘๒๐/๘๒,๘๐๐

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๒๖

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

-ปริมาณงานต่อปี ๘๘๕,๕๙๐/๘๒,๘๐๐

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๐.๓๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-ปริมาณงานต่อปี ๔๒๔,๖๐๕/๘๒,๘๐๐

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๕.๑๓

กองสวัสดิการสังคม

-ปริมาณงานต่อปี ๓๖๒,๕๓๕/๘๒,๘๐๐

-จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๔.๓๘

ประธาน

- ครี สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม เป็นลำดับสุดท้ายและให้ คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอ เรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาคุณภาพะหน้าทำงานในสายงานนั้น และ ค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลักเชิญครับ

หัวหน้าสำนักปลัด -สำนักงานปลัด อบต. ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๘ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๑๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวเพชรมณี นาริรักษ์	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการต้น	
๒	นางละมัย วิสัยหล้า	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	
๓	นางสาวจิตอารีย์ ชินสาร	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	
๔	พ.จ.ท.ชัยสิทธิ์ บุญโยธา	นักวิเคราะห์	ปฏิบัติการ	
๕	นายประหยัด โสพุย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการ	
๖	นางสาวจรงค์ คมม่วงหมู	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	
๗	ส.อ.สุทธิชัย วาริอุตมทรัพย์	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชำนาญงาน	
๘	นางเรือศรี ธรรมวงศ์	ครู	คศ.๑	
๙	นางอภิญา ชูสกุล	ครู	คศ.๑	
๑๐	นางสาวอุทิศรา ลองจ้านงค์	ครู	คศ.๑	
๑๑	นางลลิตีรัตน์ ไพศาลวรรณ	ครู	คศ.๑	
๑๒	นายเอนก ลองจ้านงค์	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	
๑๓	นายสมพงษ์ เต็มสวัสดิ์	พนักงานขับรถยนต์	-	
๑๔	นายอานนท์ จุฬาคีตร	คนงานทั่วไป	-	
๑๕	นายธรรมบุญ พลลาภ	พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย	-	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑๖	นางรัตนา คำเกิด	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	
๑๗	นางนรินทร์ วิชาเย็น	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	
๑๘	นางสาวอุบล แก่งสันเทียะ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.)	-	

จากการพิจารณากรอบอัตรากำลังตำแหน่งเดิม ปี ๒๕๖๑ -๒๕๖๓ ปัจจุบัน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีปริมาณงานและภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นและเนื่องจาก อบต.ห้วยบงมีครุภัณฑ์รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ จำนวน ๑ คัน ขนาด ๖,๐๐๐ ลิตร และกำลังดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอีก ๑ คัน แต่ยังไม่มีความพร้อมที่ทำหน้าที่ขับรถและดูแลรับผิดชอบโดยตรง ประกอบกับสำนักปลัดได้วิเคราะห์ค่าจ้างว่ามีความจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างเท่าใด สำหรับสำนักปลัดจึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา คือ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงคะ

ผู้อำนวยการกองคลัง - กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๗ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางรตนพร ธงภักดี	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการต้น	
๒	นางรุ่งนภา มั่นคง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	
๓	นางประภัสสร หวยชัยภูมิ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	
๔	นางจารุณี ศรีจำปา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	
๕	นางสาววิตรี ลองจ้านงค์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	
๖	นางสาวไรวินท์ ศรีชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	
๗	นางสาวศิริมาถ วรย์ไพหนอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	

ในส่วนของกองคลัง ปัจจุบันมีข้าราชการ ๔ คน พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง การปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑.ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑

๒.ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑

ดังนั้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ผู้อำนวยการกองช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ข้าราชการ ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑

อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นายศักดิ์ดา พระลัษรรักษา	ผอ.กองช่าง	อำนวยการต้น	
๒	นายธนาวุฒิ โรมรัน	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	
๓	นางภิญญาดา พิเศษชีพ	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	(ลูกจ้างประจำ)
๔	นายพัฒน์พงศ์ สีเชียงหา	ผช.นายช่างโยธา	-	
๕	นายอัครเทพ จำพันธ์	ผช.พนักงานผลิตน้ำประปา	-	
๖	นายไพรัช แยมไย	คนงานทั่วไป	-	

กองช่าง ใน ปัจจุบันมีข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้าง ๓ ตำแหน่ง การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองช่าง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกครับ

กองสาธารณสุขฯ - ปัจจุบันกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีพนักงานทั้งสิ้น ๑ คน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางนธมน โหมदनอก	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนวยการต้น	

จากการวิเคราะห์ค่างานว่ามีความจำเป็นต้องการอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างเท่าใด สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมจึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในการปฏิบัติภารกิจงานได้ดำเนินการในส่วนจ้างเหมาบริการและนำอัตรากำลังคนจากสำนักปลัด อบต. มาช่วยงานเป็นครั้งคราว

กองสวัสดิการสังคม - ปัจจุบันมีพนักงาน จำนวน ๒ คน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	นางสาวเพลินพิศ หินคล้าย	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	อำนวยการต้น	
๒	นางสาววรารกร พงศ์สุพรรณ	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	

ปัจจุบัน กองสวัสดิการสังคมมีข้าราชการ ๒ ตำแหน่ง การปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองสวัสดิการสังคม ปัจจุบันตำแหน่งที่มีลงตัวแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

ปลัด อบต.

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และการกำหนดหลักการเหตุผลความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่เลขานำมาให้ดูในความรับผิดชอบของดิฉันถ้าเราจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริงๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังด้วย ดังนั้น ดิฉันเห็นว่าในแผนอัตรากำลังตามตัวอย่างนี้ยังขาดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมยุทธศาสตร์ดังกล่าวไว้ในแผนด้วย อีกอย่างในการกำหนดแผนพัฒนาข้าราชการในข้อ ๑๒ ดิฉันเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการด้วยค่ะ

ประธาน

- ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่

ชัดเจน มีข้อมูลอย่างไรบ้าง

หัวหน้าสำนักปลัด - ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะคะ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ของ อบต.ห้วยบง ตามแผนพัฒนาของ อบต.ห้วยบง กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้คะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ
กลยุทธ์ ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการก่อสร้างถนน/สะพาน/ทางระบายน้ำ/อาคาร/ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการติดตั้งปรับปรุงขยายเขต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มุ่งเน้นในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีไฟฟ้าส่องสว่าง ให้มีน้ำสะอาดหรือประปาเพื่ออุปโภค บริโภค มีน้ำใช้เพื่อการเกษตร การสาธารณสุขและก่อสร้างอื่น และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานนี้ ดังนี้

- กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

ลูกจ้างประจำ

๓. พนักงานจตมาตรวัดน้ำ

พนักงานจ้าง

๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

๕. ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา

๖. คนงานทั่วไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กลุ่มเศรษฐกิจและสังคมในชุมชน/หมู่บ้าน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

-สำนักปลัด

-กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาส่งเสริมการมีงานทำ และพัฒนาการประกอบอาชีพเพื่อยกระดับรายได้ในชุมชนกระตุ้นเศรษฐกิจฐานในชุมชนมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีหนี้สินส่งเสริมการตลาดชุมชน วิสาหกิจชุมชน สินค้าพื้นเมือง ประชาชนมีอาชีพเสริมลดปัญหาการว่างงาน พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนสู่อาเซียน และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และนโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานดังนี้

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย
๔. คนงานทั่วไป
๕. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ปวช.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุน การศึกษา วัฒนธรรม
๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อในชุมชน
๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติด
๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนาส่งเสริมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการให้ความช่วยเหลือเด็ก คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- สำนักปลัด
- กองสวัสดิการสังคม
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพื่อให้ประชาชน อยู่ดีกินดี รวมทั้งการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมเต็มวัย และเต็มศักยภาพและเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง และนโยบายผู้บริหารขององค์การ บริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงกำหนดอัตรากำลังบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน ดังนี้

กองสวัสดิการสังคม

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น
๒. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น
๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๘. ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย
๔. คนงานทั่วไป
๕. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ปวช.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - สำนักปลัด

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองที่เกี่ยวข้องและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาตินับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตประเทศไทยเคยมีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ มีสภาพแวดล้อมที่ดี แต่ปัจจุบันพบว่าทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า เกิดความสูญเสียทางคุณภาพของระบบนิเวศส่งผลกระทบต่อมนุษย์ในที่สุด เพื่อมิให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายไปมากกว่านี้จึงจำเป็นที่เราจะต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะป่าไม้และแม่น้ำ ซึ่งถือเป็นต้นกำเนิด “พลังงาน” และต้นทางของ “ชีวิต” องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงเล็งเห็นความสำคัญดังกล่าวและตระหนักดีว่าการปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับประชาชนและเยาวชน เป็นหนทางที่จะดูแล

รักษาธรรมชาติไว้ได้ยืนยาวที่สุด เพราะประชาชนและเยาวชนจะเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติต่อไปในอนาคต และเพื่อเป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลห้วยบง จึงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด/กองต่างๆ เพื่อปฏิบัติงาน ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๘. ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับรถยนต์

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย

๔. คนงานทั่วไป

๕. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ปวช.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมีประสิทธิภาพ

๑. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๒. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการพัฒนารายได้ และระบบการจัดเก็บภาษีในตำบล

๓. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาองค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

-สำนักปลัด

-กองคลัง

-กองช่าง

-กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง บุคลากรมีศักยภาพขีดความสามารถในการให้บริการสูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนอย่างแท้จริง ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพิ่มขึ้น สะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบงได้วิเคราะห์เพื่อกำหนดอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด/กองต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานนี้ ดังนี้

สำนักปลัด

๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

๒. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ

๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน

๗. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

๘. ครู จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับรถยนต์
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. พนักงานขับรถกู้ชีพกู้ภัย
๔. คนงานทั่วไป
๕. ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ปวช.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๓. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

-กองช่าง

๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

ลูกจ้างประจำ

๓. พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

พนักงานจ้าง

๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๕. ผู้ช่วยพนักงานผลิตน้ำประปา
๖. คนงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น

กองสวัสดิการสังคม

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก)

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

ประธาน ตามที่หัวหน้าส่วนราชการได้แจ้งปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการที่ได้ส่งมานั้นและหัวหน้าส่วนราชการได้ชี้แจงและความจำเป็นในการเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ กองคลังได้เสนอขอเพิ่มอัตรากำลัง จำนวน ๒ ตำแหน่งขอเชิญเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ตามที่ผู้อำนวยการกองคลังได้แจ้งปริมาณงานในส่วนของกองคลังและปริมาณ ภารกิจที่เพิ่มขึ้นประกอบการพิจารณาขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ สังกัดกองคลัง อบต.ห้วยบง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม และกำหนดกรอบ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เนื่องจากอบต.ห้วยบง มีภารกิจและปริมาณงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านในการปฏิบัติ ภารกิจ ที่มากขึ้น ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้ สามารถแก้ไขปัญหาของอบต.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น มีหน้าที่พอสังเขป ดังนี้สายงานนี้ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการ งานวิชาการพัสดุ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ ปฏิบัติงานในฐานะ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการงาน วิชาการพัสดุ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๑๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง เนื่องจากอบต.ห้วยบง มีภารกิจและปริมาณงาน เพิ่มขึ้นจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน เฉพาะด้านในการปฏิบัติ ภารกิจ ที่มาก ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้ สามารถแก้ไขปัญหาของอบต.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมีหน้าที่พอสังเขป ดังนี้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงาน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการภาษี การจัดเก็บ ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และสำหรับสำนักปลัด อบต.ได้แจ้งปริมาณงานในส่วนของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง มีครุภัณฑ์รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ขนาด ๖,๐๐๐ ลิตร จำนวน ๑ คัน และกำลังดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มอีก จำนวน ๑ คัน ในความรับผิดชอบ

อีก ๑ คน แต่ยังไม่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง และในช่วงที่ผ่านมาในพื้นที่ตำบลห้วยบงประสบปัญหาภัยแล้งและอัคคีภัยมาโดยตลอด ดังนั้น จึงมีการใช้งานรถบรรทุกน้ำอยู่เป็นประจำ จึงไม่สามารถดูแลได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับรถบรรทุกน้ำเป็นรถบรรทุกที่มีน้ำหนักกรดยและน้ำหนักการบรรทุกรวมกันเกินสามพันห้าร้อยกิโลกรัม การมอบหมายให้พนักงานที่ไม่มีความรู้ความสามารถตรงตามตำแหน่ง อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการและประชาชนได้ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎหมายและมีประสิทธิภาพสามารถป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนได้อย่างทันท่วงที

นายก อบต.

ในฐานะผู้บริหารสำหรับพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ เห็นว่ามีความจำเป็นต้องเพิ่ม เพราะตำแหน่งคนขับรถที่มีอยู่แล้ว ๑ คน ก็รับผิดชอบรถยนต์ส่วนบุคคลและจากสถิติที่ผ่านมา ช่วงฤดูแล้งระหว่างเดือนพฤษภาคม - พฤศจิกายนของทุกปี รถบรรทุกน้ำของ อบต.ใช้งานวันละประมาณ ๔-๕ เที่ยวในการบรรทุกน้ำอุปโภคบริโภคไว้สำหรับถึงกลางประจำหมู่บ้าน ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอ และในห้วงดังกล่าวประชาชนก็มีการลักลอบเผาตอซังข้าว วัชพืชเพื่อเตรียมทำการเกษตร ทำให้เกิดปัญหาไฟไหม้ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทัน จึงทำให้นายก.มีนโยบายจัดซื้อรถบรรทุกน้ำเพิ่ม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่ม

บุคลากรอีก ๑ อัตรา ขอให้คณะกรรมการพิจารณาลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งปริมาณงานและภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นจึงเห็นควรอนุมัติและให้ผู้ช่วยเลขานุการได้จัดทำเอกสารในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เห็นชอบประกาศใช้

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางละมัย วิลัยลัยหลา)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายพรพอล วรพอล)

ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

แบบสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบง เพื่อนำผลสำรวจไปจัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- เพศ ชาย หญิง
- อายุ ๒๑-๓๐ ปี ๓๑-๔๐ ปี ๔๑-๕๐ ปี ๕๑ ปีขึ้นไป
- การศึกษา มัธยมต้น มัธยมปลาย ปวช. ปวส./ปวท.
 อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท สูงกว่าปริญญาโท
- สถานภาพ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร/วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม ระบุ.....
- ระเบียบ/กฎหมาย ตามสายงานที่ปฏิบัติ ระบุ.....
- พรบ.ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน
- อื่นๆ ระบุ.....

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ ตุลาคม
 พฤศจิกายน
 ธันวาคม
- ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ มกราคม
 กุมภาพันธ์
 มีนาคม
- ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ เมษายน
 พฤษภาคม
 มิถุนายน
- ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ กรกฎาคม
 สิงหาคม
 กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

.....

.....

จากการสำรวจสรุปผลเพื่อนำไปสู่จัดทำแผนการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการของบุคลากร ดังนี้

(จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๕ คน)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

- | | | |
|---------|--|-------------|
| เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | จำนวน ๑๒ คน |
| | <input type="checkbox"/> หญิง | จำนวน ๒๓ คน |
| อายุ | <input type="checkbox"/> ๒๑-๓๐ ปี | จำนวน - คน |
| | <input type="checkbox"/> ๓๑-๔๐ ปี | จำนวน คน |
| | <input type="checkbox"/> ๔๑-๕๐ ปี | จำนวน คน |
| | <input type="checkbox"/> ๕๑ ปีขึ้นไป | จำนวน คน |
| สถานภาพ | <input type="checkbox"/> พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๑๖ คน |
| | <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ | จำนวน ๒ คน |
| | <input type="checkbox"/> พนักงานจ้าง | จำนวน ๑๗ คน |

ส่วนที่ ๒ ความต้องการในการฝึกอบรม

หลักสูตร / วิชา ที่ต้องการ (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

- การใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม

ระบุ Powerpoint, Photo shop , E-lcas

- ระเบียบกฎหมาย / ตามสายงานที่ปฏิบัติ

ระบุ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล , ระเบียบเกี่ยวกับงานสงเคราะห์ราษฎร , ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนา

- พรบ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- การบริหารงานในระดับองค์กร และระดับส่วนราชการภายใน

ระบุ หลักสูตรนักบริหารงาน อบต. , หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป , หลักสูตรนักบริหารงานคลัง , หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

- อื่น ๆ

ระบุ มาตรฐานการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก , การดับเพลิงชั้นกลางและชั้นสูง , การก่อสร้างงานทางและอาคาร

ระยะเวลาที่ต้องการอบรม (เลือกได้มากกว่า ๑ หัวข้อ)

ไตรมาสที่ ๑ ของปีงบประมาณ ระบุ

- ตุลาคม
 พฤศจิกายน
 ธันวาคม

ไตรมาสที่ ๒ ของปีงบประมาณ ระบุ

- มกราคม
 กุมภาพันธ์

ไตรมาสที่ ๓ ของปีงบประมาณ ระบุ

- มีนาคม
- เมษายน
- พฤษภาคม
- มิถุนายน

ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ระบุ

- กรกฎาคม
- สิงหาคม
- กันยายน

ข้อเสนอแนะอื่นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรม

๑. ต้องการให้ อบต. จัดการฝึกอบรมภายนอกสถานที่

๒. ต้องการให้มีการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี

จากผลสำรวจสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย
บงจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้นมา ดังนี้